



Et trygt arbejdsmarked

BESKÆFTIGELSESTRATEGI 2015



Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel
GRØNLANDS SELVSTYRE 2015

Kilde forside foto: Visit Greenland A/S



Forord

Grønlands erhvervsliv er midt i en omstilling: Fra tidligere tiders mange jobs i fangst og fiskeri og i de selvstyrejede virksomheder til en fremtid, hvor mange jobs findes inden for den private sektor, i turismeerhvervet og i de landbaserede erhverv, samt på sigt med nye jobs i råstofsektoren. Også ældre- og omsorgssektorerne vil i fremtiden have et stigende behov for kvalificeret arbejdskraft.

Omstillingen har stor effekt på det grønlandske arbejdsmarked: Arbejdsløsheden steg markant i årene 2009-2012 og ligger nu stabilt, men på et højt niveau. Naalakkersuisut har som mål at arbejdsløsheden skal være minimal.

Vi vil sætte ind med beskæftigelsesrettede indsatser, som sikrer, at alle de jobs, der eksisterer i dag, og de jobs, der vil komme i fremtiden, i videst mulige udstrækning besættes med hjemmehørende arbejdskraft, og vi vil fortsætte den skærpede kontrol med udefrakommende arbejdskraft.

De beskæftigelsesrettede indsatser skal fremme de *kompetencer*, som erhvervslivet efterspørger, igennem samarbejder og kursusaktiviteter. De skal skabe bedre vilkår for *rekrutteringen*, så der kan ske en match mellem arbejdstager og arbejdsgiver. De skal også fremme *mobiliteten*, så arbejdstagerne kan rejse derhen, hvor jobbene er.

I marts 2015 blev 3.953 registreret som arbejdssøgende, heraf 612 i bygderne. Det er et fald på 432 personer i forhold til samme måned året før, men stadig et højt antal. Cirka en fjerdedel i beskæftigelse i samme måned, som de registreres som ledige. Det skønnes, at en anden fjerdedel har andre problemer end ledighed og er ikke umiddelbart til rådighed for arbejdsmarkedet. Det er ny viden, at så mange har fx sociale eller helbredsrelaterede problemer og ikke aktuelt kan tage et job, og det skal vi gøre noget ved. Resten, cirka halvdelen af de registrerede arbejdssøgende, er jobklare.

På trods af de mange jobklare ledige gives der hvert år omkring 180 opholds- og arbejdstilladelser af et års varighed til udefrakommende arbejdskraft til Grønland. Omkring halvdelen af de opholds- og arbejdstilladelser der gives, går til faglært arbejdskraft, ca. en fjerdedel går til ufaglært arbejdskraft, og den sidste fjerdedel går til personer med en videregående uddannelse. Arbejdskraften fra 3. lande bliver især brugt i hotel- og restaurationsbranchen og i andre servicefag. Nordisk arbejdskraft ansættes især i jobs i offentlig administration, samt bygge- og anlægssektoren.

Paradoksproblemet – at vi har et forholdsvis højt antal af tilladelser til opholds- og arbejdstilladelser samtidigt med at vi har så mange arbejdssøgende – har ført til et stærkt ønske hos Naalakkersuisut om at øge beskæftigelsen og kompetencerne blandt den hjemmehørende arbejdskraft, så den kan blive konkurrencedygtig og attraktiv arbejdskraft.

Erhvervsudvalget har desuden, i deres betænkning ved 2. behandlingen af

dagsordenspunkterne 20 og 21 på Forårssamlingen 2014, stillet en lang række forslag til, hvordan ledigheden kan sænkes og erhvervslivet udvikles. Disse forslag er indarbejdede i nærværende beskæftigelsesstrategi.

Beskæftigelsesstrategien "Et trygt arbejdsmarked", kortlægger derfor en række meget debatterede spørgsmål omkring arbejdsløsheden i Grønland og fremlægger en lang række løsninger, både på kort og lang sigt.

Vittus Qujaukitsoq

Naalakkersuisoq for Erhverv, Arbejdsmarked, Handel og Udenrigsanliggender

Sammenfatning og overblik over initiativer

Grønlands Statistiks månedlige opgørelse over "Registrerede arbejdssøgende" viste, at der i marts 2015 var registreret 3.953 arbejdssøgende, heraf 612¹ i bygderne, mod 4.385 arbejdssøgende personer i samme måned året før. Det er et fald på 432 personer, men fortsat en høj andel af arbejdsstyrken, som er på lige godt 27.000 personer.

Analyser, som Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel har lavet, viser, at cirka en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende er i beskæftigelse *i samme måned*, som de bliver registreret som arbejdssøgende. De er fx hjemsendte timeansatte fra fiskefabrikker.

En anden en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende har andre problemer end ledighed og ikke er jobklare. De er af kommunerne kategoriserede som matchgruppe 2 (indsatsklare) og 3 (midlertidigt passive). Det er ny viden, at cirka en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende reelt ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, fordi de har sociale eller sundhedsfaglige problemer, som gør en ansættelse urealistisk.

De arbejdssøgende i matchgruppe 2 har behov for fx løft af basale kompetencer i grønlandsk, dansk, engelsk og matematik, løsning på sociale udfordringer og afklaring af revalideringsbehov og sundhedsfaglige problemer, herunder udredning af sygdom og misbrug.

De arbejdssøgende i matchgruppe 3 skal have en målrettet social- og/eller sundhedsfaglig hjælp for at komme videre, fx hjælp til misbrugsbehandling og følger af langvarigt misbrug, behandling af psykiske sygdomme, følger af seksuelt misbrug som barn etc. For matchgruppe 3 vil en tilbagevenden til arbejdsmarkedet kræve en fokuseret indsats over længere tid, og en del af borgerne i matchgruppe 3 vil måske aldrig komme tilbage til arbejdsmarkedet.

Nærværende Beskæftigelsesstrategi 2015 indeholder derfor forslag om en intensiveret indsats rettet mod matchgruppering og de arbejdssøgende i matchgruppe 2 og 3. Dette beskrives under INITIATIV 8 og skal ses som et første skridt mod at målrette en del af beskæftigelsesindsatserne til disse to grupper.

Beskæftigelsesstrategiens initiativer til nedbringelse af ledigheden er sket i samarbejde og dialog med Det Nationale Erhvervs- og Arbejdsmarkedsråd, som er et rådgivende organ for den nationale beskæftigelsesindsats. Rådet består af repræsentanter fra kommunerne, arbejdsmarkedets parter og Selvstyret, og skal sikre, at initiativerne er demokratisk, fagligt og geografisk bredt funderet.

Desuden er en række initiativer foreslået af Erhvervsudvalgets i betænkningen vedrørende behandlingen af dagsordenspunkterne 20 og 21 på FM 2014. Disse er indarbejdet i nærværende handlingsplan.

Ledigheden er særlig høj blandt unge under 29 år. I marts 2015 blev 1.376 uge under 29 år registreret som arbejdssøgende i kommunerne. Det er 206 færre end samme måned året før.. Undersøgelser fra andre nordiske lande viser, at unge er særligt udsatte for at sidde fast i offentlig forsørgelse i mange år, hvis ikke der handles på deres problemer tidligt i livet.

¹ Grønlands Statistik udfordringer med at indhente helt konsistente og valide tal fra landets bygder. Qeqertarsuaq og Illoqqortormiut i mangler at indberette for marts 2015, og tallet over arbejdssøgende i bygderne er derfor formentlig højere.

Det ligger derfor koalitionen ekstra meget på sinde at sørge for, at der tages mange initiativer til at sikre at unge under 30 år ikke går i stå i deres uddannelsesforløb og ender i arbejdsløshed, men vejledes og støttes til at tage fx håndværksuddannelser.

Der afsættes derfor væsentlige midler til at opnormere Karrierearbit i Beskæftigelsesstrategien, så de unges vej fra ledighed over i uddannelse og job kan blive mere målrettet og smidig. Opnormeringen beskrives under INITIATIV 4.

Sæsonledighed

Der er markant flere sæsonledige i fiskerierhvervet end i de øvrige brancher, og en stor del af denne ledighed ligger i bygder og yderdistrikter. Mange fiskere/fangere og landanlægsansatte pendler derfor mellem lave indkomster og offentlig hjælp, og mange har årsindkomster, som ligger under SIK's mindsteløn.

Erhvervsudvalget har peget på en række løsningsforslag, som det er nødvendigt at undersøge nærmere. Herunder en øget, bæredygtig udnyttelse af levende ressourcer, afsættelse af midler til forsøgsfiskeri og understøttelse af forædling af råvarer, som kan mindske ledigheden i bygder og yderdistrikter.

Bedre adgang til midler til renovering og forbedring af nedslidte landingsanlæg er også foreslået, og beskrevet i INITIATIV 10 og INITIATIV 13.

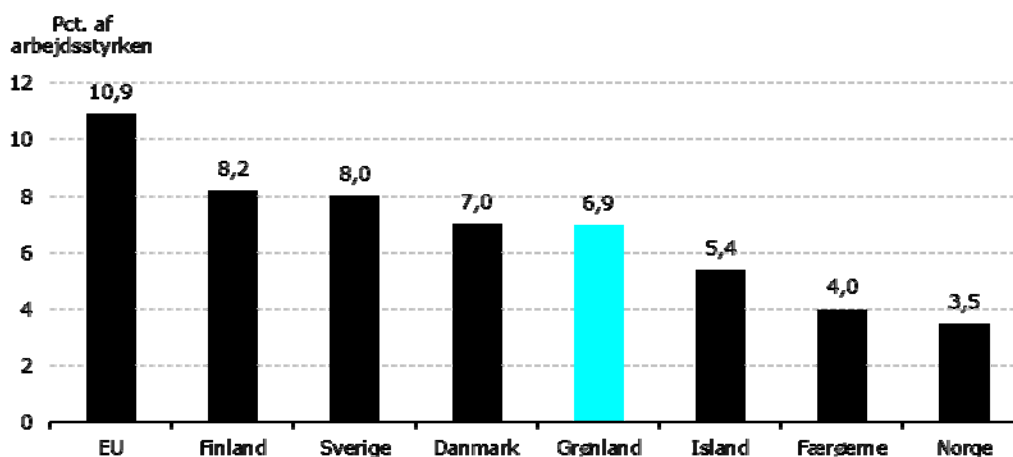
I forbindelse med bygdekonferencen i foråret 2014 blev det besluttet at nedsætte en følgegruppe for at sikre opfølgning på konferencens anbefalinger. Følgegruppen består af 10 medlemmer med repræsentanter fra Selvstyret, Kommunerne, KANUKOKA og KANUNUPE. Følgegruppen har fokus på at udvikle både fiskeri- og øvrige erhvervsområder, og arbejde på konkrete initiativer til at forbedre vilkårene i bygderne, herunder hvordan man kan mindske effekten af sæsonledigheden.

Ledigheden efter international standard

Figur 1 viser, hvor stor Grønlands ledighed er, i forhold til de øvrige nordiske lande, når den beregnes efter en fælles international standard udviklet af ILO. Grønland placerer sig i midten, men kun jobklare arbejdssøgende skal tælles med som ledige efter ILO's standard. En stor gruppe ikke-jobklare ledige i matchgruppe 2 og 3 fremgår derfor ikke af denne figur.

Beregningen er lavet af Copenhagen Economics, da Grønlands Statistik endnu ikke leverer data efter ILO's standard. De mange talsæt kan vanskeliggøre et fælles overblik, og det er vigtigt at sondre mellem "Registrerede arbejdssøgende" og ledige efter ILO's standard.

Figur 1. Ledigheden efter ILO's internationale standard (jobklare ledige), 2013



Note: Figuren viser ledigheden i 2013 (seneste tal). For alle andre lande end Grønland og Færøerne viser figuren Eurostats harmoniserede ledighedsopgørelse, som sikrer sammenlignelighed mellem landene.

Kilde: Eurostat, Færøernes Statistik og Copenhagen Economics, som har beregnet data baseret på tal fra Grønlands Statistik.

Et trygt arbejdsmarked

Det er centralt for landets velfærd på længere sigt, at beskæftigelsesindsatserne får øget fokus i årene frem, og at de understøtter brancher, hvor der vil være jobs at få: Omdrejningspunktet bør derfor være arbejdstagernes *kompetencer, mobilitet og rekrutteringsmuligheder*.

Der er derfor behov for en ny og sammenhængende beskæftigelsespolitik, som retter sig mod tre centrale udfordringer:

- **Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal udnyttes bedre**
Borgere, som henvender sig til kommunen med henblik på at modtage offentlig hjælp, skal matchgrupperes inden for en kort periode efter henvendelsen, så beskæftigelsesindsatserne kan tilpasses individets behov. Matchgruppe 2 og 3 skal ikke registreres som *til rådighed for arbejdsmarkedet*. Ressourcerne afsat til vejledning og opkvalificering skal udnyttes bedre, og unødige dobbeltadministration skal undgås.
- **Erhvervslivets og arbejdsstyrkens kompetencebehov skal i centrum**
Øget samarbejde mellem erhvervslivet, arbejdsmarkedskontorerne og brancheskolerne skal sikre, at flest mulige hjemmehørende ansættes i ubesatte stillinger. De behov, erhvervslivet og arbejdsstyrken har, skal identificeres, og hjemmehørende arbejdskraft skal opkvalificeres til at kunne varetage disse jobs.
- **Rekrutteringsmulighederne skal øges**
Rekrutteringen af grønlandsk arbejdskraft skal understøttes bedre. Grønland skal have en gratis, landsdækkende jobportal, som formidler alle ledige stillinger, og det skal

gøres enklere at få adgang til mobilitetsfremmelse, når arbejdstager flytter til nyt job. Det bliver fremover et krav, at ledige jobs formidles i Jobportalen, før virksomheder kan få tilladelse til import af arbejdskraft, og brugen af udefrakommende arbejdskraft vil fortsat blive fulgt gennem kontroller og tilsyn.

For at løse disse udfordringer fremlægger Naalakkersuisut 16 initiativer, som sættes i værk fra starten af 2015 og frem.

De 16 initiativer er:

INITIATIV 1. Der åbnes en gratis og landsdækkende Jobportal

Det skal være lettere at rekruttere nye medarbejdere på tværs af kommunegrænser og landsdele. En landsdækkende jobportal, som åbnes i 2015, skal sørge for, at ledige stillinger i videst mulig omfang, besættes med grønlandsk arbejdskraft.

I finanslovsforslaget for 2015 er der afsat 1,2 mio. til drift og support af jobportalen, og samme beløb foreslås i overslagsårene 2016-2018.

INITIATIV 2. Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal udnyttes bedre

Arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal arbejde tættere sammen. Målet er at skabe én indgang til vejledning, opkvalificering og udarbejdelse af handlingsplaner for ledige borgere.

Det Nationale Erhvervs- og Arbejdsmærkedsråd inddrages i kortlægningen af området og planlægningen af det konkrete arbejde med implementering af nye løsninger.

Der afsættes ikke ekstra midler til kortlægningen, da den finansieres via Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel.

INITIATIV 3. Øget opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft

Indsatsen for at opkvalificere grønlandsk arbejdskraft til jobs i råstofsektoren samt bygge- og anlægssektoren intensiveres og udvides til også at omfatte sundheds- og omsorgsjobs. Der planlægges ud fra 3-årige handlingsplaner med brancheskolerne. Den øgede kursusaktivitet forventes igangsat i 2015.

I forbindelse med Finanslovsarbejdet for 2016 foreslås det desuden at der overføres midler til Piareersarfik, fra hovedkonto 64.01.04 Projekt Kompetence Udvikling, til understøttelse af INITIATIV 4, så unge arbejdsløse i øget omfang kan gøres klar til faglig opkvalificering.

INITIATIV 4. Ungdomsarbejdsløsheden skal reduceres markant

I marts 2015 blev 1.376 unge mellem 18 og 29 år registreret som arbejdssøgende. De unge er overrepræsenterede i ledighedsstatistikken og udgør en særlig udsat gruppe, som har risiko for at få mange år på offentlig hjælp, hvis ikke der sættes tidligt ind med tilbud om vejledning og afklaring, opkvalificering i basale skolefag, hjælp til at finde den rigtige uddannelse, praktikplads eller job.

Piarsersarfiit tilbud til målgruppen forstærkes derfor med 100 ekstra pladser i 2015 og ekstra 150 pladser i 2016. Denne indsats vil ske i supplement til den allerede igangsatte ekstraordinære indsats for ungemålgruppen i alderen 15-18 år som begyndte i 2013. Den øgede indsats vil i stor udstrækning ske igennem praktiske forløb i form af værkstedskurser og ikke-boglige tiltag.

Den ekstraordinære indsats mod bl.a. ungeledighed (hovedkonto 64.13.25) fortsætter med 24,9 mio. kr. i 2015. Kommunerne medfinansierer denne indsats med 10,2 mio. kr. Finanslovsforslaget for 2015 indeholder desuden en stigning af midlerne til Piarsersarfiit med 5,6 mio. kr.

INITIATIV 5. Det skal være lettere at flytte efter job

Alle skal have mulighed for at søge derhen, hvor der er jobs at få, uanset hvor de er født og opvokset. Mobilitetsfremmeydelsen skal øge muligheden for rekruttering og mobilitet, også ved sæsonarbejde. Der er derfor foretaget en ændring af *Landstingsforordning nr. 10 af 18. december 2003* i 2015, så der nu kan ydes mobilitetsfremmeydelse til både fast arbejde og sæsonarbejde.

Der er i finanslovsforslaget for 2015 afsat 1,1 mio. kr. til mobilitetsfremmeydelse. For overslagsårene 2016, 2017 og 2018 er afsat 1,2 mio. kr.

INITIATIV 6. Tilsynet med udefrakommende arbejdskraft trappes op

Ledige stillinger i Grønland skal i videst muligt omfang besættes med lokal arbejdskraft. Det kræver, at der føres større tilsyn og kontrol med brugen af udefrakommende arbejdskraft over hele landet.

Der er afsat 0,6 mio. kr. i årene 2015-2018 til denne kontrolfunktion i Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel. Arbejdet startede i 2014 i samarbejde med Skattestyrelse, Politiet og kommunerne. Der blev i 2014 opført gennemført tilsyn ved 22 virksomheder.

INITIATIV 7. Flere skal tilbydes revalidering

Revalidering kan bidrage til, at personer i den erhvervsaktive alder med begrænsninger i erhvervsevnen kommer tilbage på arbejdsmarkedet, i omskoling eller uddannelse. I de kommende år skal flere af samfundets svageste borgere ind i revalideringsforløb, fordi det har vist sig at have god effekt, også i mindre samfund.

Der er i finanslovsforslaget for 2015 afsat 8,8 mio. til revalidering. Det samme gør sig gældende for overslagsårene 2016, 2017 og 2018. Det øgede indsats skal nås igennem øgede kursusaktiviteter for kommunernes personale.

INITIATIV 8. Matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende

For at sikre en korrekt matchgruppering af de ledige intensiveres samarbejdet med kommunerne, som matchgrupperer de arbejdssøgende, og Grønlands Statistik.

Hovedkonto 64.13.23, Piaereersarfiit, er i finanslovsforslaget for 2015 og frem blevet forhøjet med 1 mio. kr. til opkvalificering af medarbejdere i kommunerne: Midlerne skal bruges til understøttelse af korrekt matchgruppering og arbejdsmarkedsstatistik.

INITIATIV 9. Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden

Der er i 2014 igangsat en ekstraordinær udmøntning af projekter på Anlægs- og Renoverings-fonden på 174 mio. kr. Udmøntningen vil skabe ca. 174 jobs inden for bygge- og anlægssektoren, medregnet afledte effekter på handel og service. Af det samlede beløb er 52 mio. kr. afsat til projekter i bygderne.

INITIATIV 10. Kortlægning af indhandlingsanlæg i bygderne

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalget og beskrevet i Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Der skal ske en kortlægning af bygdeindhandlingsanlæg med henblik på at udarbejde overslag over omkostningerne ved at renovere disse, samt afsættes puljemidler, som på ubureaukratisk og enkel vis kan søges af virksomheder og private i bygder og yderdistrikter til forbedring og renowing af relevante indhandlingsanlæg på steder med ledig arbejdskraft og et relevant råvaregrundlag.

Der er derfor etableret en arbejdsgruppe bestående af Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel, Departementet for Fangst, Fiskeri og Landbrug, Departementet for Finanser samt Royal Greenland. Her udover vil Det Nationale Erhvervs- og Arbejdsmarkedsråd blive inddraget.

Der laves en finansieringsplan i forlængelse af rapportens færdiggørelse.

INITIATIV 11. Nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og vækstområder

Nærværende initiativ omfatter en række initiativer, herunder Naalakkersuisuts Råstofstrategi, Den Nationale Turisme Strategi samt ønsker om igangsættelse af nye og permanente arbejdspladser, jf. Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Beskæftigelsen inden for råstofsektoren og turistsektoren skal styrkes.

Olie- og mineralstrategien implementeres løbende i strategiperioden 2014-2018.

Turist-koncessionsloven er trådt i kraft, og en mindre ændring blev vedtaget i 2014. Afgiftsstrukturen tilpasses et mere konkurrencedygtigt niveau i forbindelse med ændring af loven om krydstogtpassagerafgifter i 2014, og for lufthavnsafgifternes vedkommende gennem kommende finanslovsforslag.

Ændringerne af lufthavnsafgifterne finansieres ved nedsættelse af det negative driftstilskud til Mittarfeqarfiit over FFL2015.

INITIATIV 12. IBA som et værktøj til at sikre lokale arbejdspladser

Nærværende initiativ omfatter dels Naalakkersuisuts nye Råstofstrategi og er dels medtaget efter ønske fra Erhvervsudvalget, jf. Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

IBA-aftaler er et redskab som kan bruges til at reducere arbejdsløshed ved bl.a. at sikre større inddragelse af lokal arbejdskraft, sørge for større involvering af lokale virksomheder og leverancer i råstofprojekter, skabe flere praktik- og lærepladser samt opkvalificere og uddanne lokalbefolkningen. Aftalerne skal desuden være med til at skabe en lokal forankring igennem sociale, kulturelle og bæredygtige tiltag.

IBA-aftaler indgås i dag for hvert mine- eller offshore olieeftersøgningsprojekt, der ansøges om udnyttelsestilladelse til, og de bliver løbende fulgt og evalueret.

Det er Naalakkersuisuts hensigt at undersøge hvorledes man kan udvide IBA-begrebet til at omfatte andre erhvervssektorer bl.a. med henblik på at øge mængden af elev- og lærepladser ved såvel offentlige som private byggerier. Et lovforslag vedrørende dette sendes i høring i maj 2015 og forelægges på Efterårssamlingen 2015.

Det er desuden Naalakkersuisuts hensigt at etablere et struktureret og mere systematisk samarbejde med fiskerierhvervets store aktører, såsom Royal Greenland, Polar Seafood, Halibut Greenland m.fl. med henblik på udvikling af initiativer, der er egnede til at fremme og sikre stabil beskæftigelse på landanlæggene. Der skal i den forbindelse ses på muligheden for at understøtte en mere stabil beskæftigelse via servicekontrakter.

Der afsættes ikke ekstra midler til IBA-arbejdet, da aftaler forhandles inden for det nuværende budget i Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel. En række af Departementets udgifter kan dog refunderes fra selskaberne, jf. refusionsbekendtgørelsen.

INITIATIV 13. Fiskeritiltag og levende ressourcer

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalget i Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Der skal ske en øget bæredygtig udnyttelse af vores levende ressourcer, herunder torsk, i form af undersøgelse af mulighederne for forhøjede kvoter. Der skal afsættes midler til øget forsøgsfiskeri, evt. via omrokeringer.

Fokusset på muligheden for at maksimere mængden af lokale råvarer og øge graden af forædling af disse, for der igennem øge den lokale selvforsyning, skal styrkes, og en analyse af priserne på grønlandske fødevarer skal gennemføres.

Det skal undersøges om det er muligt at give fritidsfiskere mulighed for at indhandle fisk uden at dette begrænser den erhvervsmæssige indhandling.

Der skal udvikles tiltag, som kan synliggøre og fremme den grønlandske fiskeindustri fordele ved at flytte arbejdspladser, placeret i udlandet, hjem til Grønland.

Derudover skal mulighederne og rammerne for en kommende fordelagtig finansieringsordning til støtte for udskiftning og modernisering af landbrugsmaskiner, blandt andet med henblik på øget hjemmeproduktion, og beskæftigelse inden for landbrugserhvervet, undersøges.

Naalakkersuisut vil fremlægge en redegørelse om mulighederne under INITIATIV 13, herunder finansieringsmuligheder for initiativerne. Relevante institutioner og organisationer vil blive inddraget i arbejdet.

INITIATIV 14. Strukturpolitiske tiltag, incitamentsstrukturer og tiltag på uddannelsesområdet

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalget i Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Der skal ske en afdækning af, hvorvidt strukturpolitiske og lovgivningsmæssige initiativer, fx i forbindelse med erhvervslivets afskrivningsregler på skatteområdet, kan få betydning for erhvervslivets rentabilitet og heraf følgende muligheder for at etablere hjemmehørende arbejdspladser.

Det skal undersøges, hvordan det skattemæssigt kan blive mere attraktivt at arbejde for den enkelte borger.

INITIATIV 15. Mandetimeordning

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Mulighederne i den tidligere mandetimeordningen skal undersøges. Ordningen havde til formål at imødegå ledighed ved at yde økonomisk tilskud til oprettelse og opretholdelse af permanente arbejdspladser gennem delvise tilskud til kommunerne.

Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel har undersøgt mulighederne for at genindføre ordningen eller tilrette revalideringsforordningen til de aktuelle behov.

INITIATIV 16. Anlæg af grusbaner i mindre byer

Nærværende initiativ er funderet i koalitionsaftalen for valgperioden 2014-2018.

Efter forbillede fra de nordlige regioner af Nunavut undersøger Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel pt. mulighederne for at grusbaner i mindre byer, til brug for mindre fly, med lokale arbejdskraft.

Samlet effekt af Beskæftigelsesstrategi 2015

En række af beskæftigelsesstrategiens initiativer er konkrete og mulige at lave effektberegninger på. Andre er hensigter og forslag, som kræver yderligere undersøgelser før effekterne kan anslås. Samlet set vil Beskæftigelsesstrategien give en lang række positive effekter på arbejdsledigheden i Grønland i årene fremover:

- **Blandt voksne jobklare ledige forventes et fald på min. 250 personer**
Mindst 250 flere matchgruppe 1-ledige vil komme i beskæftigelse i årene frem til 2017, fortrinsvis igennem bedre og smidigere besættelse af jobs med grønlandsk arbejdskraft, initiativer som retter sig mod fiskerierhvervet samt udmøntning af midler fra Anlægs- og Renoveringsfonden.
- **Cirka 300 unge arbejdsløse under 29 år vil komme i job eller uddannelse**
Cirka 300 unge, som i dag er registreret som arbejdssøgende, vil være overgået til fortrinsvis uddannelse i 2017. Effekten af dette initiativ vil have positive effekter på de unges ledighed resten af deres arbejdsliv.
- **Flere vil komme nærmere arbejdsmarkedet**
En bedre matchgruppering i kommunerne vil tydeliggøre, hvem der er jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet, og hvem der har brug for anden hjælp. Det skønnes, at antallet af registrerede arbejdssøgende i kommunerne vil falde med ca. 1.300 personer såfremt kommunerne ikke registrerer matchgruppe 2 og 3 som *til rådighed for arbejdsmarkedet*, når disse personer reelt ikke kan tage et arbejde, men har behov for andre sociale tilbud på baggrund af sygdom m.v. Indsigten i, hvilke tilbud der reelt kan hjælpe borgerne, er afgørende for at indsatsen bliver den rigtige i årene frem.

- **Kompetenceløft sikrer hjemmehørende arbejdskraft på længere sigt**
Effekterne af Beskæftigelsesstrategiens kompetenceløft til hjemmehørende arbejdskraft vil stige, hvis der indledes anlæg af grusbanelufthavne, og når der påbegyndes anlægs- og driftsfaser indenfor et eller flere råstofprojekter.

Beskæftigelse i mineprojekter

Beskæftigelsen i de seks mest fremskredne mineprojekter (Isukasia/Isua), Killavaat Alannguat (Kringlerne), Qeqertarsuatsiaat (Fiskenæsset), Citronen Fjord, Kuannersuit (Kvanefjeldet) og Kangerlussuaq (White Mountain) vil tilsammen kunne skabe ca. 1.900 jobs.

To tredjedele af disse stillinger kan varetages efter gennemførelse af de planlagte opkvalificeringskurser på brancheskolerne. Det skal bemærkes, at den tidsmæssige igangsættelse af projekterne i vid udstrækning afhænger af de internationale konjunkturer, herunder forbedringer i udvalgte råvarepriser.

Effekt af skattereformer

Effekten af Beskæftigelsesstrategien kan desuden øges med reformer af skattesystemerne, fx med indførelse af et beskæftigelsesfradrag, så folks tilskyndelse til og mulighed for at tage job øges, og med bedre afskrivningsregler for erhvervslivet.

På længere sigt, hvor befolkningens basale uddannelsesniveau løftes, er potentialet for en styrkelse af beskæftigelsen endnu større.

Effekterne af Beskæftigelsesstrategien har som forudsætning, at der samtidig gennemføres reformer på boligområdet, som gør det muligt at flytte efter jobs og uddannelse, især for de unge, som har brug for øget adgang til kollegieværelser.

Samlet finansiering af Beskæftigelsesstrategien

Samlet set finansieres Beskæftigelsesstrategien dels via en mere målrettet og effektiv anvendelse af allerede afsatte midler inden for en række områder og hovedkonti, dels via en merbevillingen til INITIATIV 1 Jobportal, INITIATIV 4 Markant reduktion af ungdomsarbejdsløshed og INITIATIV 8 Matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende, som er indarbejdet i finanslovsforslaget for 2015.

INITIATIV 9, udmøntning af midler fra Anlægs- og Renoveringsfonden, på 174 mio. kr. er afsat på finansloven for 2014.

Der er brug for store investeringer – men investeringerne kommer igen i form af sparede offentlige udgifter til offentlig forsørgelse, øgede skatteindtægter og ikke mindst: Øget velfærd og selvværd for den enkelte borger.

Der er foretaget beregninger af effekten på de offentlige finanser af initiativerne, jf. bilag 4, som viser, at hver ledig som kommer i beskæftigelse, skaber både ekstra skatteindtægter og sparede udgifter til offentlige overførselsindkomster. Hver ledig, der kommer i arbejde, giver typisk en gevinst for det offentlige på mellem 100.000-200.000 kr. årligt.

1. Ledigheden og beskæftigelsen

Dette afsnit går i dybden med forholdene omkring registreringen af de arbejdssøgende, den aktuelle ledighed, de arbejdssøgendes behov, organiseringen af de beskæftigelsesfremmende indsatser, resultaterne fra de tidligere landsdækkende indsatser, samt hvor den fremtidige beskæftigelse forventes at opstå.

Viden om antallet af arbejdssøgende og deres udfordringer er et helt grundlæggende redskab for planlægning af de rigtige beskæftigelsesindsatser i både kommunerne og centralt i Grønlands Selvstyre. Det følgende afsnit vil derfor grundigt kortlægge disse tre spørgsmål:

- Hvor mange er *registreret arbejdssøgende*, og hvor mange er *reelt til rådighed for arbejdsmarkedet*?
- Hvilke udfordringer har de? – og –
- Hvor kan der forventes jobs i de kommende år?

Matchgruppensystemet

Registrering af arbejdssøgende foretages i kommunerne, som også har ansvaret for den efterfølgende indsats, fx udarbejdelsen af en handlingsplan. Matchgruppensystemet blev implementeret i 2012 og giver et overblik over de arbejdssøgendes behov. Alle kommuner matcher nu de arbejdssøgende i følgende kategorier:

1. **Jobklar (matchgruppe 1)** – den ledige forventes umiddelbart at kunne gå i arbejde.
2. **Indsatsklar (matchgruppe 2)** – den ledige er ikke jobklar, men kan deltage i beskæftigelsesrettede indsatser.
3. **Midlertidigt passiv (matchgruppe 3)** – den ledige er ikke jobklar og kan ikke deltage i beskæftigelsesrettet aktivering.

Matchgruppensystemet er det ene af to vigtige kilder til opgørelsen af den aktuelle ledighed i Grønland. Det andet element er Grønlands Statistiks data.

Registrerede arbejdssøgende

En gang om måneden udsender Grønlands Statistik en opgørelse over '*Registrerede arbejdssøgende*'. Det er en optælling af borgere, der henvender sig til kommunen med forsørgelsesproblemer, og som er berettigede til arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp.²

Analysen viser, at:

- Godt en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende var i beskæftigelse *i samme måned*, som de blev registreret som arbejdsløse.
- Mindst en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende er i matchgruppe 2 og 3 og dermed *ikke* umiddelbart til rådighed for arbejdsmarkedet.
- Cirka halvdelen af de registrerede arbejdssøgende er i matchgruppe 1 – *jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet*.

² Se Bilag 1 for en grundig gennemgang.

Grønlands Statistiks udgivelse 'Registrerede arbejdssøgende' viser dermed *ikke*, hvor mange der er jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet, men hvor mange der har forsørgelsesproblemer i en given måned og derfor henvender sig på kommunen.

Ledighed og potentiel arbejdsstyrke

Grønlands Statistik udgiver derudover en gang om året (i februar) analysen 'Ledighed og arbejdsstyrke', hvor dem, der har været arbejdssøgende mindre end en måned, ikke indgår. Her opgøres ledigheden til 10,1 % i 2013 (seneste tal), Tallet er baseret på kommunernes opgørelser over *registrerede arbejdssøgende*, som også indeholder arbejdssøgende, der ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet – borgere i matchgruppe 2 og 3. Dermed opfylder ledighedsprocenten fra Grønlands Statistik ikke fuldt ud standarden fra den internationale arbejdsorganisation ILO.³

En korrekt matchgruppering af de arbejdssøgende borgere er afgørende for at få et retvisende tal for de jobklare ledige i Grønland. Kommunerne bør fremover dispensere for 'stempling', når borgeren *ikke* er jobklar, dvs. i matchgruppe 2 og 3. Matchgrupperingen skal gentages med korte mellemrum (max. tre måneder), så borgerens udvikling afspejles i den aktuelle matchgruppering.

De kommende års arbejde med matchgrupperingsystemet i kommunerne formodes at medføre, at mange borgere flyttes fra matchgruppe 1 til matchgruppe 2 og 3. Dermed vil ledighedsprocenten i Grønland falde, sandsynligvis markant, hvilket afspejler, at ledighedsproblemet i for manges vedkommende kræver en social indsats **før** en beskæftigelsesrettet indsats.

Grønlands Statistiks årlige udgivelse 'Ledighed og arbejdsstyrke' vil fremover blive kommenteret i en pressemeddelelse af Naalakkersuisoq på baggrund af en analyse af data og en fremlæggelse af de aktuelle beskæftigelsesfremmende initiativer for de forskellige matchgrupper.

Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel har beregnet ledigheden til at udgøre ca. 6,8 % af arbejdsstyrken, opgjort efter ILO's internationale standard.

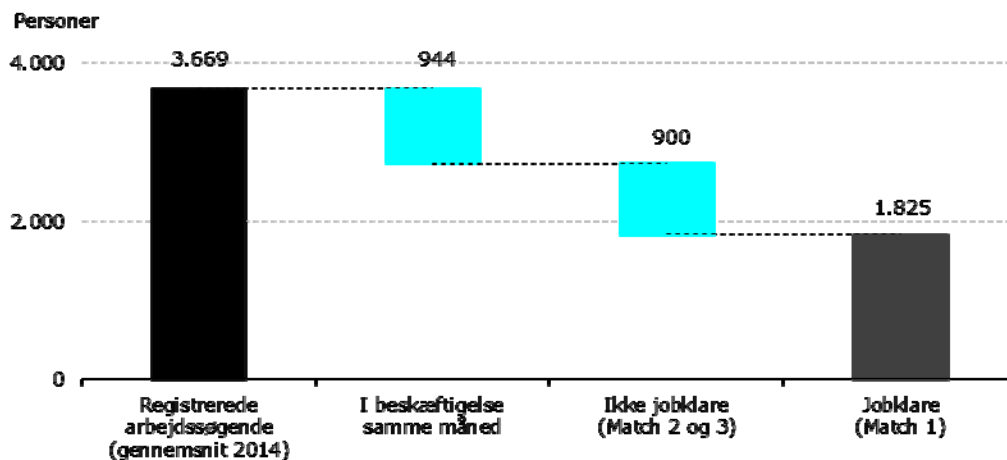
Grønlands Statistiks tal er langt højere og bygger på antallet af *registrerede arbejdssøgende*. Det er derfor vigtigt at vide, hvad tallet *registrerede arbejdssøgende* dækker over.

Figur 2 viser en beregning af det gennemsnitlige antal af registrerede arbejdssøgende i 2013 fordelt på undergrupper. Af de i alt 3.669 personer, der blev registreret som arbejdssøgende i 2013, var 944 i beskæftigelse i samme måned, som de blev registreret som arbejdssøgende. Yderligere 900 skønnes ikke at have været til rådighed for arbejdsmarkedet – de var matchgruppe 2 og 3. Tilbage var 1.825 personer, som var jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet. De var ledige efter ILO's internationale standard.

Beregningen viser, at en meget stor gruppe arbejdssøgende enten *ikke* har et længerevarende ledighedsproblem (de er i beskæftigelse i samme måned, som de registreres) eller *reelt ikke* er til rådighed for arbejdsmarkedet (de er i matchgruppe 2 og 3).

³ Grønlands Statistik påpeger selv dette problem i deres udgivelser. For en grundig gennemgang se Bilag 2.

Figur 2. Arbejdssøgende og ledige i 2013



Note: Figuren viser ledigheden blandt 18-64-årige.

Kilde: Beregningerne er foretaget af Copenhagen Economics på baggrund af Grønlands Statistiks 'Ledighed og arbejdsstyrke 2013' og Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarkeds opgørelse af matchgrupperingen i oktober 2013. I denne måned, som er retvisende for hele året, var 2/3 af de registrerede arbejdssøgende i matchgruppe 1. Grønlands Statistik opgør ledigheden til $3.660 - 1.005 = 2.665$ personer. Heraf var $2.665 \cdot 2/3 \approx 1.777$ personer ledige efter international definition.

Forskellige typer af ledighed

Der er overordnet set tre former for ledighed:

- **Sæsonledighed**, som skyldes udsving i eksporterhverv som fiskeri og turisme
- **Konjunkturledighed**, som skyldes udsving i den økonomiske aktivitet – og –
- **Naturlig ledighed**, som skyldes perioden mellem jobskifte og for højt lønniveau.

Sæsonledighed

Sæsonledighed rammer især fiskeri- og turistbranchen, hvoraf den første er langt det største erhverv i Grønland. Ledigheden rammer hårdest i bygder og yderområderne, og er præget af store udsving hen over året. I 2013 var ledigheden højest i Kangaatsiaq, Tasiilaq, Ittoqqortoormiit og Qaanaaq – alle steder over 20 %⁴, mens den var lavest i Nuuk, hvor den lå på 7,1 %⁵.

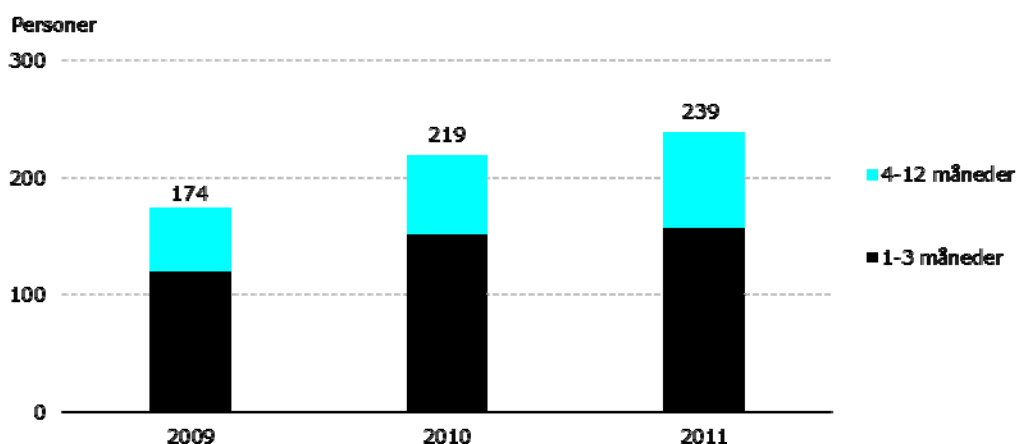
Sæsonledigheden rammer især fiskere/fangere og fabriksarbejdere. Sæsonledigheden opstår især inden for det kystnære hellefiskfiskeri. Der er ikke samme udsving i rejefiskeriet. Det kystnære hellefiskfiskeri finder hovedsageligt sted i Qaasuitsup Kommunia, som også har den største sæsonledighed sammenlignet med de øvrige kommuner.

En stor gruppe borgere, som er afhængige af kystnært fiskeri, har vanskeligt ved at skabe en fuld årsindkomst fra deres beskæftigelse og henvises derfor til offentlig hjælp en del af året. Antallet af registrerede arbejdssøgende med erhvervsfangerbevis steg fra 174 personer i 2009 til 239 personer i 2011 (seneste tal). De fleste modtog offentlig hjælp i en til tre måneder, men 82 personer modtog offentlig hjælp i fire eller flere måneder af 2011, jf. Figur 3.

⁴ Grønlands Statistik, 'Ledighed og arbejdsstyrke 2013'.

⁵ Grønlands Statistik, 'Ledighed og arbejdsstyrke 2013'.

Figur 3. Fiskere/fangere med erhvervsfangerbevis, som har modtaget offentlig hjælp, 2011



Note: Figuren viser antallet af personer med erhvervsfangerbevis, som har modtaget offentlig hjælp.

Kilde: Særkørsel fra Grønlands Statistik.

Især to grupper af fiskere/fangere er udsat for lave årsindkomster:

- **De unge fiskere/fangere**

I 2011 havde 1.738 fiskere/fangere under 30 år en årsindkomst under SIK's mindsteløn på 168.000 kr. Opkvalificering til fx søfart eller andre bedre lønnede erhverv kræver, at de unge fiskere/fangere får mulighed for at udnytte deres sæsonledighedsperioder til opkvalificering, fx igennem særligt tilrettelagte kursusophold. Denne gruppe vil kunne få tilbud under Beskæftigelsesstrategiens INITIATIV 3, 4 og 5.

- **De ældste fiskere/fangere**

I 2011 havde 378 fiskere/fangere over 54 år en årsindkomst inkl. sociale ydelser på under 168.000 kr. Disse ældre fiskere/fangere vil kunne øge deres årsindkomst ved yderligere adgang til kvoter. INITIATIV 10 og 13 er møntet på dette.

Det har tidligere været debatteret, om der findes en større gruppe af fiskere/fangere, som modtager offentlig hjælp i vintermånederne på trods af høje årsindkomster, der blot ligger koncentreret i visse korte perioder på året. En undersøgelse af årsindkomsterne for 6.149 personer der helt eller delvist var beskæftigede inden for fiskeri (enten som personer med licens til kystnært hellefiskfiskeri eller som ansatte på selskaberne) i 2011 viser dog, at det er de fattigste og mest udsatte i erhvervet, som modtager majoriteten af den offentlige hjælp. Kun enkelte udbetalinger (2 %) gik til personer med en årsindkomst over 400.000 kr., jf. Tabel 1.

I undersøgelsen er ikke medregnet børnetilskud og boligsikring. Der er heller ikke taget højde for begrundelsen for udbetalingen, for eventuelle indkomster via naturalieøkonomi, ej heller for det forhold, at en del fisker/fangerfamilier kun har én indtægtskilde til at forsøge familien.

Tabel 1. Modtagere af offentlig hjælp blandt personer beskæftiget med fiskeri i 2011

	Modtagere		Gns. beløb	Gns. måneder uden indkomst
Under minimumsløn	1.581	84 %	11.996	3,6
Over minimumsløn ¹	303	16 %	6.161	1,4
heraf:				
168-200	113	6 %	7.112	1,1
200-300	121	6 %	5.788	1,4
300-400	46	2 %	5.764	1,6
400-500	12	1 %	5.922	2,6
500-	11	1 %	2.413	1,8

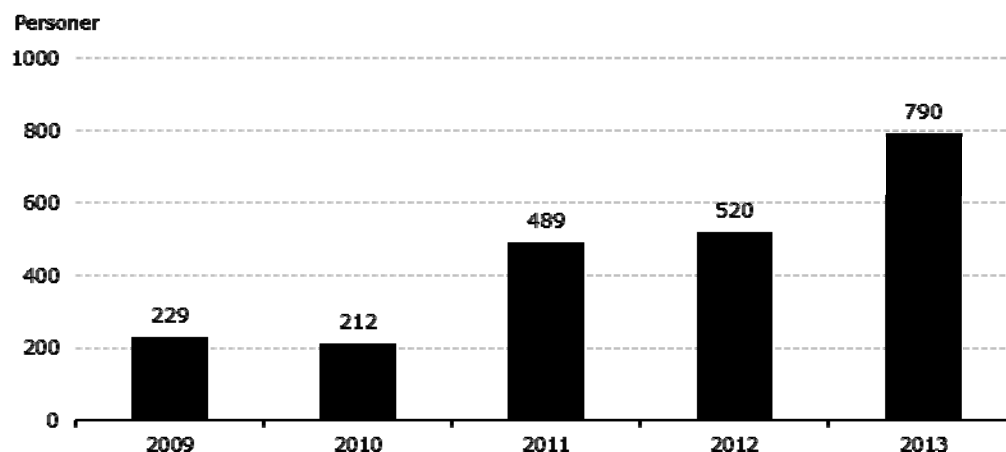
Note: ¹ SIK's minimumsløn hos Selvstyret i 2011 (168.000 kr.). Opgørelsen inkluderer alle personer, der i mindst én måned enten var registreret med beskæftigelse i en fiskerivirksomhed eller havde licens til kystnært hellefiskfiskeri, og som var registreret i skattesystemet (6.149 personer i alt). Opgørelsen viser både ansatte hos fiskeriselskaberne og egentlige fiskere/fangere i modsætning til Figur 4, som kun viser antal fiskere/fangere med erhvervsfangerbevis.

Kilde: Copenhagen Economics baseret på data fra Skattestyrelsen.

Man skal i den sammenhæng huske på, at man godt kan være berettiget til offentlig hjælp på baggrund af en vurdering af trang, trods tidligere (evt. høj) indkomst.

Når tilførslen af råvarer falder i vintermånederne, fører det til produktionsstop og hjemsendelser fra fabriksanlæggene. 229 personer modtog Arbejdsmarkedsydelse under hjemsendelse i 2009. I 2013 var antallet 790, jf. Figur 4.

Figur 4. Modtagere af Arbejdsmarkedsydelse under hjemsendelse



Kilde: Grønlands Statistik.

Undersøgelserne viser altså samlet set, at flere og flere får sværere og sværere ved at ernære sig ved fiskeri, især jollefiskeri, og at især de helt unge og de ældste fiskere/fangere rammes hårdest. Beskæftigelsesstrategien rummer som sagt en række initiativer, som skal udvikle fiskerierhvervet så denne tendens kan vendes. Det drejer sig om INITIATIV 10 og 13, men også om initiativer rettet mod unge.

Konjunkturledighed

Konjunkturledighed opstår på grund af udsving i den økonomiske aktivitet i samfundet og i virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Da lønningerne typisk er fastlagt mellem arbejdsmarkedets parter flere år frem, vil virksomhederne tilpasse sig dårligere tider ved at fyre medarbejdere.

Konjunkturledigheden kan i perioder med lav aktivitet sænkes ved at stimulere økonomien igennem finanspolitikken, fx ved at iværksætte tiltag inden for bygge- og anlægssektoren. Dette instrument bliver bragt i spil i INITIATIV 9 i Beskæftigelsesstrategien.

Naturlig ledighed

Denne ledighedstype består af to dele: Ledighed som følge af jobskifte og ledighed som følge af, at udbuddet af arbejdskraft overstiger efterspørgslen som følge af lønniveauet.

Frivillig ledighed mellem jobskifte er ikke et beskæftigelsesproblem, men ufrivillig lang ledighed på grund af problemer med at finde det rette match mellem arbejdsgiver og arbejdstager kan afhjælpes af fx den landsdækkende Jobportal og bedre adgang til mobilitetsfremmende. De anvendte redskaber til dette er INITIATIV 1, 5 og 6 i Beskæftigelsesstrategien.

Ledigheden opstår bl.a. fordi mindstelønnen i Grønland ofte overstiger produktiviteten, særligt blandt ufaglærte. Det bedste redskab til at mindske denne ledighed er at øge de lediges kompetencer, så de opnår en produktivitet, der modsvarer lønniveauet. INITIATIV 3, 4, 7 og 8 i Beskæftigelsesstrategien satser på at øge kompetencerne hos de ledige.

Incitamentet til at arbejde

Departementet for Finanser har i samarbejde med bl.a. Departementet for Familie, ligestilling og sociale anliggender igangsat undersøgelser af samspillet mellem bl.a. skatte- og socialsystemerne. Resultaterne viser, at den økonomiske fordel ved at overgå fra passiv forsørgelse (offentlig hjælp eller lignende) til hel eller delvis arbejdsmarkedsdeltagelse i nogle tilfælde vil være ringe eller ikke-eksisterende. I enkelte tilfælde er der ovenikøbet risiko for negative økonomiske virkninger for den enkelte borger. Naalakkersuisut har igangsat et reformarbejde, der har som formål at gøre det mere attraktivt for borgerne at overgå fra passiv forsørgelse til hel eller delvis arbejdsmarkedsdeltagelse. Bl.a. skal der ske en markant forbedring af samspillet mellem skatte- og socialsystemerne, og det skal undersøges om fx et beskæftigelsesfradrag kan få positiv betydning. INITIATIV 14 omhandler dette arbejde.

For at understøtte incitamentet til at arbejde skal det desuden undersøges, om der er muligheder for at skabe projekter, der er medvirkende til at bryde uhensigtsmæssige arbejdsmønstre. Projekter, der er med til at skabe motivation og samtidig styrker samarbejdet mellem arbejdere og arbejdsgivere, fx ved brug af IBA-aftaler også uden for råstofsektoren, som beskrevet i INITIATIV 14.

Rammerne for de beskæftigelsesfremmende indsatser

Beskæftigelsespolitikken fastlægges af Naalakkersuisut, men kommunerne er den udførende part – både i forbindelse med registrering af den arbejdssøgende, udarbejdelse af en handlingsplan, anvisning af job eller kursusaktivitet og sanktionering i forbindelse med manglende rådighed.⁶

Samarbejdet mellem Grønlands Selvstyre og kommunerne er derfor traditionelt tæt med stor telefonkontakt, mange møder, mange opkvalificerende seminarer og kurser, sidemandsoplæring m.v. i løbet af et år. Ny viden om de ledige betyder dog, at der er behov for at udvikle nye typer tilbud til både kommunale medarbejdere og ledige. INITIATIV 2 og 8 i Beskæftigelsesstrategien sigter på dette.

Omskolings- og opkvalificeringsopgaven varetages hovedsageligt af brancheskolerne og finansieres via centrale puljer i Grønlands Selvstyre, men det er praksis, at Selvstyret også delfinansierer indsatser rettet mod ledighedsbekæmpelse i samarbejde med kommunerne, eksempelvis *Ekstraordinær Indsats for Ledige 2011* og *Handlingsplan for Ledige 2012-2015*, som var (og er) landsdækkende indsatser.

Handlingsplaner for arbejdssøgende

Med baggrund i borgerens ønske om udbetaling af offentlige ydelser træder muligheden for en aktiv omskoling og opkvalificering af den ledige i kraft, og kommunerne kan udarbejde en handlingsplan.

Handlingsplanen skal være en hjælp til borgeren og skal håndtere borgerens samlede situation. Den skal indeholde vejledning om, hvorledes personlig udvikling, opkvalificering, misbrugsproblemer, uddannelse, aktivering, fastholdelse af arbejde, revalidering og/eller omskoling samt kontakt til boligselskab mm. skal foregå.

Det er en udfordring for kommunerne, at der kan være flere handlingsplandokumenter pr. borger, fordi de udarbejdes af både Arbejdsmarkedskontoret og Piareersarfik og evt. også Socialforvaltningen. Hvis en borger skal have tilbud om støtte efter revalideringsreglerne, skal der desuden udarbejdes en revalideringsplan. At der er så mange forskellige handlingsplaner placeret flere forskellige steder er u hensigtsmæssigt, og INITIATIV 2 i Beskæftigelsesstrategien ser nærmere på en løsning af dette problem.

For at have en effekt skal handlingsplanen selvsagt omsættes til handling. Det kræver, at de initiativer, som er aftalt i handlingsplanen, gennemføres, og at eventuelle forhindringer hurtigt ryddes af vejen, eller at handlingsplanen justeres til at passe til den nye situation.

Der er store forskelle mellem kommunerne på, hvor hurtigt der udarbejdes handlingsplaner for borgeren. Enkelte steder sker det ved første henvendelse, og andre steder kan processen være længere på grund af bl.a. begrænsede personaleressourcer eller manglende medvirken fra borgerens side. Især får ledige, som bor i yderdistrikter eller bygder, sjældent udarbejdet en handlingsplan, fordi der ikke er kvalificerede vejledere til stede, og den lokale indsigt i

⁶ For en grundig gennemgang af kommunernes registrering, se Bilag 3.

erhvervslivets behov på landsplan er begrænset. Det er meget uheldigt, da ledigheden netop er høj i byggerne.

Faglig opkvalificering

Både kommunerne og borgerne har økonomiske incitamenter til at lade borgeren deltage i kurser, som skal styrke den arbejdssøgendes relation med arbejdsmarkedet. Hvis en arbejdssøgende sendes på opkvalificering på et PKU-kursus på en brancheskole, dækkes omkostninger til kursusafholdelse og undervisning, rejse og ophold samt kursusgodtgørelse til deltagerne af Grønlands Selvstyre. Kursusgodtgørelsen udgør 3.250 kr. pr. uge pr. kursist.

Det er positivt, at både borger og kommune har incitament til opkvalificering, men afregningsordningen har en slagside, fordi afregningen foregår uanset, om borgeren er motiveret for undervisningen eller ej, og uanset om kurset indgår i en handlingsplan eller ej.

Afregningsordningen kritiseres af brancheskolerne, som oplever, at kommunerne ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at kun fagligt motiverede ledige kommer på kurser. Derfor bør visiteringen til kurser fremover have øget fokus: Kun ledige i matchgruppe 1 bør sendes på PKU-kurser, og brancheskolerne bør afvise kursister, der ikke passer ind i kursets profil. Denne hensigt indgår i Beskæftigelsesstrategiens INITIATIV 3.

Arbejdsanvisning

Kommunerne har ansvaret for arbejdsanvisning. Når et arbejdsmarkedskontor får information om, at et job er ledigt til besættelse, henter de oplysninger fra Winformatik eller It-reg om de ledige, der er registreret i matchgruppe 1.

Sagsbehandleren kontakter herefter den udvalgte borger for at anvise jobbet. Arbejdsmarkedskontorerne forsøger at matche de lediges ønsker med de ledige jobs.

Kommunerne har pligt til at søge for, at jobs, de ikke selv kan besætte, formidles til andre arbejdsmarkedskontorer. Men det er en tidskrævende manøvre, og formidlingen af jobs foregår ikke struktureret. En internetbaseret Jobportal med opslag af jobs, der formidles til alle arbejdsmarkedskontorer på én gang, vil hjælpe betydeligt på dette problem. Beskæftigelsesstrategiens INITIATIV 1 omhandler en Jobportal.

Resultater af tidligere indsatser for ledige

De ekstraordinære indsatser for ledige, som har kørt hvert år siden 2011, har indeholdt en lang række indsatser, aftalt og delvist samfinansieret med kommunerne. Beskæftigelsesindsatserne har haft stor tilslutning, og kommunerne har vist stort engagement i organisering, visitering og afvikling af forløb.

Indsatserne har været:

- Faglige kurser på brancheskolerne.
- Afklaringskurser afviklet af private aktører.
- Jobtrænings- og værkstedsforløb afviklet på Piareersarfiit.
- Boglige AEU- og FA-opkvalificeringskurser på Piareersarfiit.

Evalueringen af *Den ekstraordinære ledighedsindsats* fra 2010 viste, at 31,5 % af de personer, som havde deltaget på et PKU-kursus og 31 % af de personer, som havde deltaget i et afklaringskursus, havde fundet beskæftigelse i marts 2011.

Evalueringen af *Den ekstraordinære ledighedsindsats* fra 2011 viste, at 56 % af deltagerne på et PKU-kursus var kommet i beskæftigelse og 55 % af deltagerne i et afklaringskursus var kommet i beskæftigelse i maj-juni 2013. Blandt deltagerne i opkvalificeringsforløb var 66 % af deltagerne fortsat i Piareersarfiit, gået i gang med en uddannelse eller kommet i beskæftigelse. Det samme galt for 72 % af deltagerne i job- og værkstedsforløb, jf. Tabel 2.

Tabel 2. Andel af kursister, som fik job eller fortsatte i uddannelse efter deltagelse i den ekstraordinære ledighedsindsats

Deltagere i:	Kursus i 2010	Kursus i 2011
	Evaluering i marts 2011	Evaluering i maj-juni 2012
PKU-kurser	31,50 % i job	56 % i job
Afklaringskurser	31 % i job	55 % i job
Opkvalificeringsforløb (PIA)*	-	66 % i job ell. uddannelse
Job- og værkstedsforløb*	-	72 % i job eller uddannelse

Note: Evalueringerne skal tages med forbehold for de to forskellige evalueringstidspunkter. * Opkvalificeringsforløb og job- og værkstedsforløb er kun gennemført i 2012.

Kilde: Departementet for Udenrigsanliggender, Erhverv, Arbejdsmarked og Handel

Evalueringer af de ordinære PKU-kurser, som foretages årligt⁷, viser også positive resultater for deltagerne. Stempling blandt kursister på PKU-kurser, som var ledige da de startede kurset, falder med 42 % året efter endt kursus (2012, seneste tal).

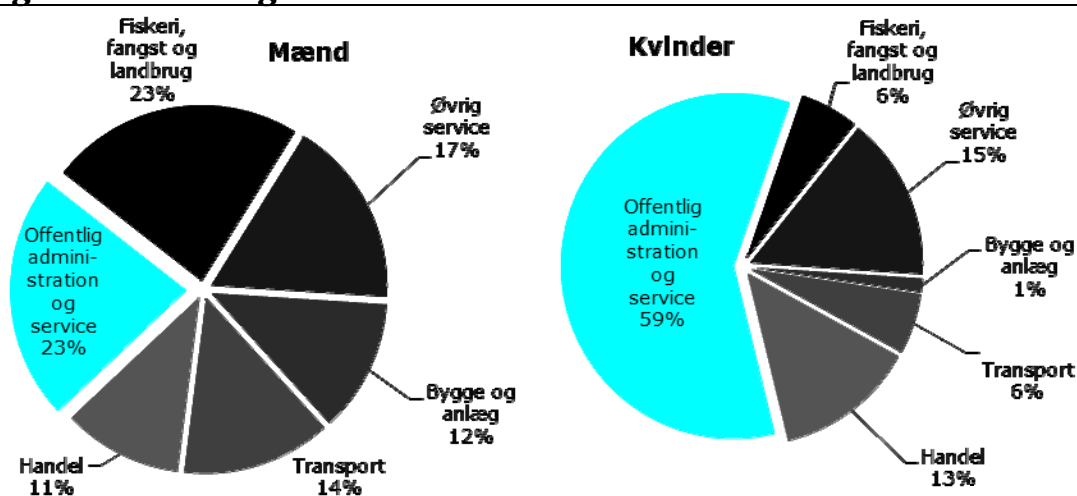
⁷ "PKU - Årbog 2012, PEMA, oktober 2013"

Beskæftigelsen

Hvor er det mest sandsynligt at finde beskæftigelse? Det er det, i dag, inden for den offentlige sektor, i service, handel og transport, jf. Figur 5. Figuren er opdelt på mænd og kvinder, og viser dermed også forskellen i, hvordan mænd og kvinder arbejder i dag.

Erhvervslivet i Grønland går i disse år igennem en stor omstilling. Fra mange jobs i traditionelle erhverv som fiskeri og offentlig sektor, til – forhåbentligt – flere jobs i privat sektor, inden for handel, service og råstof.

Figur 5. Beskæftigelsen i 2013



Note: Figuren viser sammensætningen af antallet af hovedbeskæftigede i gennemsnit pr. måned i 2013.

Kilde: Grønlands Statistik.

Den største fremtidige vækstmulighed for beskæftigelsen ligger uden sammenligning i råstofsektoren, med afledte effekter i andre grene af erhvervslivet. Råstofsektoren betyder ikke bare jobs til borebissere, men også til medarbejdere inden for cargo og vagt, catering, service og administration. Men også andre områder har potentiale:

- Udviklingen i befolkningens alder betyder, at der i fremtiden vil blive flere jobs i sundheds- og omsorgsfunktioner.
- Turistbranchen er også et erhverv, hvor der potentielt kan skabes nye jobs, når der fremover sættes mere på udvikling af området, bl.a. ved at nedsætte visse afgifter.

Øget opkvalificering af den grønlandske arbejdsstyrke rettet mod de erhverv, hvor der forventes øget beskæftigelse, indgår i Beskæftigelsesstrategien som INITIATIV 3. De tre potentielle vækstområder gennemgås herunder.

1. Beskæftigelse i råstofsektoren

En øget efterforsknings-, anlægs- og driftsaktivitet inden for råstofsektoren vil betyde øgede beskæftigelsesmuligheder inden for en lang række fagområder. Men udviklingen af råstof-

sektoren vil også byde på udfordringer med at sikre, at grønlandsk arbejdskraft har de nødvendige kompetencer og den påkrævede mobilitet til at kunne varetage de nye jobs.

Mineprojekter er minisamfund med beboelsesområder, kantiner, vaskeri, værksteder, depoter, egen elforsyning, varmforsyning, eget drikkevandsanlæg, rensnings- og spildevandsanlæg, havn, intern transport, administration med mere, ud over selve arbejdet i minen og tilhørende oparbejdningsanlæg. Afhængigt af mineprojektets størrelse og kompleksitet vil arbejdsstyrken være meget sammensat med fx geologer, ingeniører, teknikere, faglærte og en lang række ufaglærte.

Anlægsfasen

En række mineprojekter er klar til at søge udnyttelsestilladelse til anlæg og drift af miner. Nogle af de potentielle mineprojekter vil starte med en stor, kompleks og flerårig anlægsperiode, mens der for andre er tale om en etårig anlægsperiode med aktiviteter, der kan minde om et større stenbrud, jf. Tabel 3.

Tabel 3. Mulig beskæftigelse i råstofsektoren

Mineral	Geografisk placering	Forventet ansøgning om udnyttelsestilladelse	Forventet beskæftigelse (drift)	Forventet beskæftigelse (anlæg)
Eudialyt/sjældne jordarter	Killavaat Alannguat (Kringlerne)	Modtaget	80-240	Ca. 35-135
Rubin/safir	Oeqertarsuatsiaat (Fiskenæsset)	Modtaget	Ca. 80	Ca. 40-50
Jern	Isukasia (Isua)	Modtaget	680-810	Peak ca. 3.300
Zink/bly	Citronen Fjord	2015	Ca. 300	-
Sjældne jordarter/uran	Kuannersuit (Kvanefjeldet)	2015	Ca. 735	Ca. 1000
Anorthosit	Kangerlussuaq (White Mountain)	2015	Ca. 50	40

Kilde: Råstofstyrelsen, Mineral- og Oliestrategi 2014-2018.

Behovet for arbejdskraft i et mineprojekts anlægsperiode vil være afhængigt af aktiviteterne omfang, men der vil være en række jobpositioner, hvor der kræves kvalifikationer, som en stor del af den grønlandske arbejdskraft allerede besidder fra fx entreprenørbranchen og tidligere efteruddannelse på Råstofskolen. Det vil dog næppe kunne undgås, at der vil være et behov for udefrakommende arbejdskraft i forbindelse med mineprojekter med flerårige anlægsopgaver, da det ikke vil være hensigtsmæssigt, at et sådant anlægsprojekt opsuger størstedelen af den kvalificerede arbejdskraft fra alle andre erhvervsaktiviteter.

Det skal bemærkes, at igangsættelsestidspunkterne for anlæg af de enkelte mineprojekter afhænger af de internationale konjunkturer, herunder ikke mindst bedre priser på en række udvalgte råvarer.

Driftsfasen

I et mineprojekts driftsfase vil arbejdskraftbehovet primært være rettet mod minen og tilhørende anlæg, servicering af arbejdstagerne, terminalarbejde i havnen etc.

IBA-aftaler

Minedrift i Grønland skal være med til at støtte en sund og økonomisk bæredygtig samfundsudvikling. Derfor skal den grønlandske arbejdskraft være en aktiv del af sektoren.

En IBA-aftale (Impact & Benefits Agreement) har til formål at sikre, at et råstofprojekt kommer det grønlandske samfund mest muligt til gode i projektets levetid. Alle råstofselskaber, som søger udnyttelsestilladelse, skal indgå en IBA-aftale med Grønlands Selvstyre og berørte kommune(r).

IBA-aftalen indeholder en række målsætninger for anvendelse af grønlandsk arbejdskraft og grønlandske virksomheder samt uddannelses- og opkvalificeringstiltag, herunder lærlingepladser. Disse målsætninger vil blive monitoreret og evalueret hvert år med henblik på fastsættelse af nye målsætninger. Arbejdsmarkedets parter vil blive inddraget i denne proces. Der vil blive nedsat en IBA-komité bestående af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og råstofselskabet i sammenhæng med hver IBA-aftale. IBA-komitéens opgave vil bl.a. være at vejlede råstofselskaberne om anvendelse af grønlandsk arbejdskraft og om hvilke opgaver, grønlandske virksomheder kan løfte.

Det er målet, at andelen af grønlandske arbejdstagere igennem opkvalificering og uddannelse skal øges år for år i et råstofprojekts levetid. De grønlandske virksomheders andel i opgaver skal også øges.

Opkvalificering

Det må forventes, at uddannelse og opkvalificering af den grønlandske arbejdsstyrke vil være en opgave, som råstofselskabet og det offentlige skal løfte sammen.

Større miner vil have en del on-the-job-training, hvad angår arbejdsmiljø, sikkerhed, beredskab, betjening af køretøjer, betjening af oparbejdningsanlæg, entreprenørmaskinemekanikere med videre. Jo større og jo mere kompleks minen er, desto mere vil der være interne opkvalificerings- og uddannelsesiltag for minens ansatte. Mindre miner forventes ikke i samme udstrækning at kunne tilbyde intern opkvalificering og uddannelse, hvorfor den grønlandske arbejdskraft skal være opkvalificeret til at bestride jobbene før ansættelse.

Der vil også blive et stort behov for faglærte, fx mekanikere, elektrikere, VVS'ere med flere, og optaget på en række ungdomsuddannelser vil derfor komme til at spille en stor rolle i at dække minernes arbejdskraftbehov.

Beskæftigelse igennem underleverandører

Ud over den direkte beskæftigelse i råstofprojekterne vil der blive øget efterspørgsel efter arbejdskraft gennem det råstofunderstøttende erhvervsliv.

De virksomhedstyper, som vil være relevante for råstofsektoren, vil især være bygge- og anlægsvirksomhed, transportvirksomhed og forretningsservice. Grønlandske virksomheder inden for disse brancher har typisk under 20 ansatte, og de fleste beskæftiger kun mellem én og 10 ansatte.

Mængden af små og mellemstore virksomheder i den grønlandske erhvervsstruktur er en udfordring, da råstofindustrien i høj grad efterspørger store mængder af varer og ydelser. Langt størstedelen af de grønlandske virksomheder har en størrelse, hvor de ikke kan levere den volumen, som råstofselskaberne vil efterspørge. Grønlandske virksomheder kan derfor få svært ved at byde ind på kontrakterne, hvis de ikke indgår i strategiske samarbejder som underleverandører til større hovedleverandører.

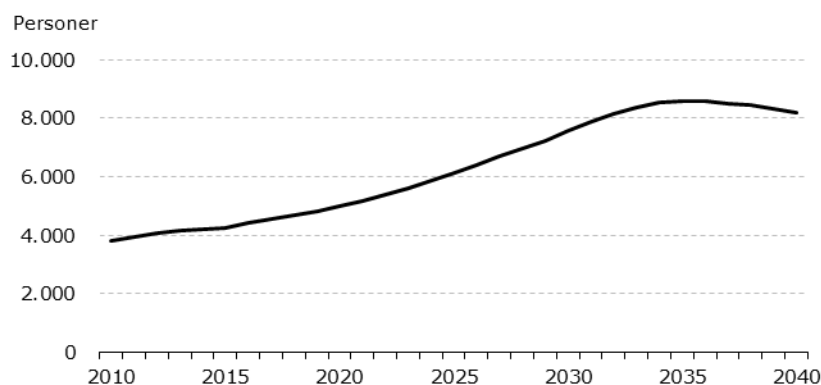
Olie- og mineralselskaberne er desuden underlagt strenge krav i forhold til bl.a. sikkerhed, sundhed og miljø og stiller høje krav til kvalitet og service fra deres underleverandører, hvilket få af de grønlandske virksomheder i dag kan leve op til.

2. Beskæftigelse inden for sundhed og omsorg

Efterspørgsel efter sundheds- og omsorgsrelaterede kompetencer forventes at stige væsentligt fremover. Den primære årsag er, at antallet af ældre forventes at stige fremover, jf. Figur 6.

Et øget fokus på, at ledige gives tilbud om kompetenceudvikling rettet mod især omsorgsjobs, vil kunne medvirke til nedbringelse af ledigheden på kort og lang sigt. Omsorgsjobs findes indenfor såvel ældreområdet, som børn og unge området og handicapområdet.

Figur 6. Fremskrivning af antallet af +60-årige



Kilde: Grønlands Statistik.

3. Beskæftigelse i turistbranchen

Turistbranchen er også et erhverv, hvor der potentielt kan skabes nye jobs. Naalakkersuisut har i den nationale turismestrategi fremsat en række strategiske mål, som over de næste tre år skal føre til en vækst i erhvervet, men i de seneste år har branchen været presset med nedgang i både antallet af flypassagerer og antallet af krydstogtturister. Den fremtidige vækst er afhængig af nye afgiftssystemer og udviklings- og efteruddannelsesmuligheder, som understøtter branchens behov. Denne indsats er en del af koalitionen aftalegrundlag.

Ifølge Visit Greenland knytter de potentielle beskæftigelsesmuligheder sig især til store, veletablerede og professionelle aktører inden for hotel-, restaurant- og transportbranchen, som kan udnytte og udvide sæsonen, samtidig med at de øger indtjeningen på de enkelte produkter. Derudover kan der være muligheder for deltidsjobs, som kan være et supplement for fx fiskere/fangere, der supplerer med troføjagt og lystfiskerturisme, eller fåreholdere, der supplerer med agroturisme.

Hvis turismen øges, vil der også skabes jobs igennem afledte effekter, fx salg af souvenirs og ekstra omsætning i butikker, på restauranter og caféer, i lufthavne m.v.

Et tæt samarbejde med branchen er vigtigt, når opkvalificeringen skal planlægges. Branchen anbefaler, at praktisk erfaring kombineres med kompetencer inden for sprog, salg og service.

2. Beskæftigelsesstrategien

På baggrund af ovenstående analyser vil Naalakkersuisut straks igangsætte arbejdet med nedenstående 16 initiativer. Dette afsnit præsenterer de 16 initiativer og svarer på spørgsmålene:

- Hvordan kan de rette tilbud etableres? – og –
- Hvilke initiativer kan understøtte ansættelsen af hjemmehørende arbejdskraft?

Initiativerne vil især adressere de udfordringer, som knytter sig til arbejdsstyrkens behov for *øgede kompetencer, øget adgang til mobilitet og enklere rekruttering*.

De 16 initiativer er:

- INITIATIV 1.** Der åbnes en gratis og landsdækkende Jobportal
- INITIATIV 2.** Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal udnyttes bedre
- INITIATIV 3.** Øget opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft til råstofsektoren
- INITIATIV 4.** Ungdomsarbejdsløsheden skal reduceres markant
- INITIATIV 5.** Det skal være lettere at flytte efter job
- INITIATIV 6.** Tilsynet med udefrakommende arbejdskraft trappes op
- INITIATIV 7.** Flere skal tilbydes revalidering
- INITIATIV 8.** Der etableres en særlig pulje målrettet matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende
- INITIATIV 9.** Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden
- INITIATIV 10.** Kortlægning af indhandlingsanlæg i bygderne
- INITIATIV 11.** Nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og vækstområder
- INITIATIV 12.** IBA som et værktøj til at sikre lokale arbejdspladser
- INITIATIV 13.** Fiskeritiltag og levende ressourcer
- INITIATIV 14.** Strukturpolitiske tiltag, incitamentsstrukturer og tiltag på uddannelsesområdet
- INITIATIV 15.** Mandetimeordning
- INITIATIV 16.** Anlæg af grusbaner i mindre byer

INITIATIV 1: Der åbnes en gratis og landsdækkende Jobportal

Hensigt: Det skal være lettere at rekruttere nye medarbejdere på tværs af kommune-grænser og landsdele. En landsdækkende jobportal, som åbnes primo 2015, skal sørge for, at ledige stillinger i videst mulige omfang besættes med grønlandsk arbejdskraft.

Handlingsplan: Jobportalen lanceres i 2015.

Finansiering: I finanslovsforslaget for 2015 er afsat 1,2 mio. til drift og support af jobportalen. Det samme beløb forslås på finanslovsforslaget i overslagsårene 2016-2018. Til udvikling har Jobportalen desuden modtaget 1,2 mio. kr. fra IKT-strategien.

Etablering af en offentlig national Jobportal skal især imødegå Grønlands geografi, som kan gøre det vanskeligt at få overblik over, hvor der er ledige jobs, og om der findes grønlandsk arbejdskraft, der kan varetage jobbene. Den er derfor central i forhold til at få løst en række forskellige udfordringer på det grønlandske arbejdsmarked:

- Sikre formidling af ledige stillinger til ledig hjemmehørende arbejdskraft
- Formidle de lediges kompetencer til interesserede arbejdsgivere via en CV-database
- Informere om nye jobtyper fx i væksterhverv, om mobilitetsfremmelse, opkvalificering m.v. med relevans for de ledige.
- Forenkle arbejdsgangen for arbejdsgivere, som søger om tilladelse til at importere arbejdskraft

Processen frem mod lanceringen

Udarbejdelsen af grundlaget for en national Jobportal startede i 2012, og i juni 2014 blev opgaven sendt i offentligt udbud. En endelig aftale med en leverandør er indgået primo 2015. Herefter skal Jobportalen udvikles. Den forventes lanceret inden årets udgang.

Lovgivning på området

Udviklingen af en Jobportal hviler på *Landstingsforordning nr. 10 af 18. december 2003*, som siger at;

”§ 10. Landsstyret kan oprette en landsdækkende jobbank, hvor jobtilbud, ledighedsadministration og grunddata til statistik og analyseformål kan indsamles og bearbejdes.

Stk. 2. Landsstyret kan fastsætte regler om etablering af en jobbank efter stk. 1, herunder regler om kommunalbestyrelsens pligt til at anvende jobbanken.

Der er identificeret fæere landstingsforordninger, som skal justeres, såfremt Jobportalen skal kunne fungere optimalt. Det drejer sig bl.a. om *Landstingsforordning nr. 5 af 1. juni 2006 om handleplan for ledige*, som bør tydeliggøre, at de lediges CV skal registreres i Jobportalen. Landstingsforordning nr. 5 forventes justeret på EM 2015.

Konkurrenceforhold

Konkurrencestyrelsen har vurderet, at en national Jobportal ikke er i strid med konkurrence-lovens bestemmelser.

Økonomi

På baggrund af en vurdering af den enorme effekt, en national Jobportal vil have for det grønlandske samfund, har Naalakkersuisut besluttet, at Jobportalen stilles gratis til rådighed for alle borgere og virksomheder.

Der er afsat 1,6 mio. kr. i IKT-strategien til udvikling af Jobportalen, og 1,2 mio. kr. på finanslovsforslaget for 2015 til den videre opdatering samt drift. Jobportalen vil dog hurtigt tjene sig ind via sparede offentlige ydelser, såfremt der formidles ledige stillinger til ledige grønlandere, fremfor at samme job går til udefrakommende arbejdstagere.

Effekter

Tabel 4 viser den samlede effekt på de offentlige finanser af INITIATIV 1, 2 og 6 – det, man også kan kalde de lavest hængende frugter i forbindelse med en mere målrettet og effektiv arbejdsmarkedspolitik: Jobportal, bedre vejledning og administration på Arbejdsmarkeds-kontorer og i Piareersarfiit, samt mindre anvendelse af udefrakommende arbejdskraft.

Tabel 4. Effekterne af en jobportal, bedre vejledning og øget anvendelse af lokal arbejdskraft

	2015	2016	2017
Opplåede annoncer*	-	150	150
Merbevilling på finansloven**	+1,2	+1,2	+1,2
Skønnet effekt på de offentlige finanser (mio. kr.)			
Udgifter	+1,2	+1,2	+1,2
Sparede overførsler	0	-4,0	-6,3
Skatteindtægter	0	-4,8	-7,5
Samlet effekt på de offentlige finanser	-1,2	-7,6	-12,6

Note: * Jobannoncerne antages at komme fra hotelsektoren, servicesektoren, bygge- og anlægssektoren, den offentlige sektor og råstofsektoren. Se Bilag 4 for en gennemgang af beregningerne. Der er en stor usikkerhed forbundet med skønnet for antallet af ekstra jobopslag. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret. ** Midler tildelt fra IKT-strategien fremgår ikke her.

INITIATIV 2: Ressourcerne på arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal udnyttes bedre

Hensigt: Arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit skal arbejde tættere sammen. Det vil skabe en enklere administration og stærkere faglige miljøer til gavn for de arbejdsøgende borgere.

Handlingsplan: Det Nationale Erhvervs- og Arbejdsmarkedsråd er inddraget i kortlægningen af området, og i planlægningen af det konkrete arbejde med implementering af nye løsninger.

Finansiering: Der afsættes ikke ekstra midler til kortlægningen, da denne finansieres via Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel.

Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne er i fællesskab et slusesystem for borgere, der skal videre i uddannelses og/eller arbejdslivet, og begge skal formidle hvilke muligheder, der er til rådighed med henblik på at give borgerne til de rette tilbud.

Der er 18 Piareersarfiit og mange flere arbejdsmarkedskontorer og borgerservicekontorer i Grønland, og de hviler delvist på samme lovgivning: *Bekendtgørelse nr. 17 af 16. oktober 2007 om evaluering af Piareersarfiitcentrenes opgavevaretagelse m.m.* og *Bekendtgørelse nr. 20 af 19. november 2007 om kommunalbestyrelsens indberetning af oplysninger vedrørende arbejdsmarkedet, aktivering af arbejds- og uddannelsessøgende og arbejdskrafttilgangen til Grønland.*

Det er det Nationale Erhvervs- og Arbejdsmarkedsråds vurdering, at forvaltningen i kommunerne ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at borgerne får den grundige vejledning og den hjælp, de har behov for, for at komme nærmere arbejdsmarkedet.

De fire kommuner har organiseret sig på hver deres måde, ikke kun kommunerne imellem, men også inden for kommunegrænserne, hvilket gør det vanskeligt at arbejde med ensartede administrative løsninger, oplæring af medarbejdere og landsdækkende indsatser uden en meget høj grad af 'håndholdt' indsats over for den enkelte kommunale enhed.

Det Nationale Erhvervs- og Arbejdsmarkedsråd anbefaler derfor, at der op startes et arbejde med at finde løsninger, som kan styrke det faglige miljø og arbejdsgangene omkring de arbejdssøgende borgere.

I det følgende afsnit vil organisering af arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit blive gennemgået med henblik på at skabe overblik over udfordringer og sammenfald mellem opgavetyper.

Opgaveportefølje

De opgaver, Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne skal løse, er delvist sammenfaldende, se Tabel 5.

Tabel 5. Opgaveporteføljen på arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit

Arbejdsmarkedskontorerne	Piareersarfiit
Arbejdsmarkeds- og kursusvejledning	Uddannelses- og arbejdsmarkedsvejledning
Udarbejder handleplaner	Udarbejder handleplaner
Registrerer borgere i Winformatik og It.-reg.	Registrerer borgere i It-reg
Visiterer til ekstraordinære ledighedsindsatser	Visiterer til ekstraordinære ledighedsindsatser
Anviser og formidler job	Vejleder og administrerer lærlinge
Foretager 'stempling' af ledige	Tilbyder ikke-boglige tiltag for de 15-18-årige
Udbetaler offentlige ydelser	Afvikler AEU- og FA-forløb
Behandler ansøgninger om mobilitetsfremmeydelse	<i>Visse kommuner:</i>
Behandler ansøgninger om tilladelse til udefrakommende arbejdskraft	Piorsaavik (værksteder)
Etablerer revalideringsforløb	Arbejdstræning

Kilde: Kommunernes oplysninger.

Borgerne fordeles mellem arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit efter forskellige systemer. I nogle kommuner er det borgernes alder, der afgør, om de skal vejledes og visiteres hos Piareersarfiit eller Arbejdsmarkedskontoret. Andre steder er snittet lagt mellem arbejde og uddannelse. Nogle steder fungerer den nuværende organisation tilfredsstillende, andre steder fungerer den mindre godt. Men generelt betyder det, at der foretages en del dobbeltadministration i både Piareersarfiit og på arbejdsmarkedskontorerne, fordi borgerne henvender sig det ene sted, bliver delvist visiteret og herefter sendt videre til det andet sted.

Uanset, hvad der afgør, hvor borgeren skal henvende sig, synes det som om, at den lokale organisering hovedsageligt er betinget af den historiske baggrund fra tiden med 18 kommuner i Grønland, ikke af et overordnet hensyn til den bedst mulige opgaveløsning. Organisationen kunne være anderledes, hvilket illustreres ved, at fordelingen af opgaverne mellem Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne er forskellig fra kommune til kommune, og nogle gange også forskellig inden for kommunegrænsen.

Den aktuelle organisering i kommunerne:

Kommune Kujalleq. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne ligger begge under Erhvervs- og Arbejdsmarkedsforvaltningen i kommunen. I Narsaq og Qaqortoq er Piareersarfiit og Arbejdsmarkedskontoret fysisk adskilte. I Nanortalik er Piareersarfiit og Arbejdsmarkedskontoret samlet i én bygning med Piareersarfiit-lederen som chef. Kommunen har en centerleder i Qaqortoq og afdelingsledere i Narsaq og Nanortalik.

Kommuneqarfiit Sermersooq. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne ligger begge under Forvaltningen for Velfærd, Arbejdsmarked og Erhverv i kommunen. Piareersarfiit og Arbejdsmarkedskontoret er fysisk adskilte med egne chefer i Nuuk, mens man i Paamiut, Tasilaq og Ittoqqortoormiit er ved at samle de to institutioner.

Qeqqata Kommunian. Piareersarfiit ligger under Området for Uddannelse i kommunen. Arbejdsmarkedskontorerne ligger under Området for Familie i kommunen. Der er fælles direktør for de to områder. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne er fysisk sammenlagte i både Sisimiut og Maniitsoq og ledet af Piareersarfiit-centerlederen i de to byer.

Qaasuitsup Kommunian. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne ligger under Forvaltningen for Erhverv, Råstoffer og Turisme i kommunen. I fem byer, Aasiaat, Kangaatsiaq, Qeqertarsuaq, Qasigiannugit og Qaanaaq, er Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne samlet i den samme bygning med Piareersarfik-centerlederen som chef. Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne er fysisk adskilte i de øvrige byer, Upernavik, Ilulissat og Uummannaq, med centerlederen som chef for både Piareersarfik og Arbejdsmarkedskontoret.

Personalegrupperne

Traditionelt er der en stor udskiftning i personalegruppen på arbejdsmarkedskontorerne dog med lokale undtagelser, mens Piareersarfiit de seneste år har haft en mere stabil personalegruppe. Nogle steder er det forholdsvis let at rekruttere kompetent personale, andre steder er det svært.

Piareersarfiks ansatte: Centerleder/afdelingsleder, vejledere, kontorfuldmægtige og andet administrativt personale, undervisere samt personale, der tager sig af rengøring og vedligehold og eventuelt kantinedrift.

Arbejdsmarkedskontorets ansatte: Chef, ledende arbejdsmarkedskonsulenter og arbejdsmarkedskonsulenter, kontorfuldmægtige og andet administrativt personale samt personale, der tager sig af rengøring og vedligehold og eventuelt kantinedrift.

Mangler i personalegruppen?

Erhvervskonsulenter: For at foretage det bedst mulige match mellem behovet for arbejdskraft i erhvervene og udbuddet af kompetencer i arbejdsstyrken, er det vigtigt, at der laves en opsøgende arbejdsmarkeds- og beskæftigelsesindsats.

Denne indsats har hverken Piareersarfiit eller arbejdsmarkedskontorerne overskud til at kunne foretage i tilstrækkelig grad i den nuværende organisation. Derfor vil det styrke hele indsatsen, hvis personalegruppen udvides med erhvervskonsulenter, der har til opgave at holde sig orienterede om mulighederne for arbejdspladser i det aktuelle erhvervsliv både lokalt, regionalt, nationalt og internationalt samt i forhold til den udvikling, arbejdsmarkedet er i.

Erhvervskonsulenterne kunne desuden have en tæt kontakt til brancheskoler og andre uddannelsesinstitutioner, der foretager behovsfunderet uddannelse og opkvalificering. På den måde sikres det i højere grad, at alle muligheder for beskæftigelse for kommunernes borgere er undersøgt, samt at der opnås et endnu bedre kendskab til, hvad behovene for kompetencer vil være i fremtidens erhvervsliv.

Socialrådgivere: Socialrådgivere vil kunne bygge bro til kommunernes socialkontorer og være med til at identificere muligheder for borgere, som ikke egner sig til de tilbud som Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne normalt tilbyder.

Mulighed for synergier

At arbejdsmarkedskontorerne og Piareersarfiit har et overlap i opgaveporteføljen, giver basis for:

- 1. En forenkling, så borgerens vej gennem systemet gøres lettere, og man undgår dobbeltadministration**

Den samme borger kan have behov for vejledning til både uddannelse og arbejde. Gøres det to forskellige steder, med to uafhængige it-registreringer og måske uden samarbejde om en fælles handleplan, er der tale om dobbeltadministration. Alt andet

lige bliver indsatsen for borgeren tungere og dyrere samt sandsynligvis mere langstrakt og mindre effektiv.

2. En udnyttelse af de synergier, der er mellem Piareersarfiit og arbejdsmarkeds-kontorerne

Selv om kommunerne hver især har etableret en organisation, der skal kunne forvalte alle kravene i lovgivningen, er det sandsynligt, at muligheder overses, når Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne ikke samarbejder tæt, enten fordi man mangler viden det sted, hvor borgeren 'hører til', eller fordi kombinationer af muligheder for borgeren simpelthen ikke opstår, fordi der er adskillelse mellem de to institutioner; eksempelvis arbejdsstræning, som kan forsvinde for Piareersarfiit, og de mere opkvalificerende og uddannelsesrettede tiltag, som kan forsvinde for Arbejdsmarkedskontoret, eksempelvis højskoleophold i Danmark.

Samlet set er det sandsynligt, at de fælles synergier, der er mellem Piareersarfiit og arbejdsmarkedskontorerne, på grund af overlap i opgaveporteføljen ikke udnyttes til fulde med den nuværende opdelte organisering. En nærmere gennemgang og eventuel reform af arbejdsopgaver og arbejdsgange virker oplagt.

Det Nationale Erhvervs- og Arbejdsmarkedsråd er inddraget i kortlægningen af området og planlægningen af det konkrete arbejde med implementering af nye løsninger.

Der søges *ikke* ekstra midler til initiativet, da det forudsættes, at midler afsat på finansloven til Piareersarfiit samt kommunernes medfinansiering af Piareersarfiit fortsat går til området, og at det bloktilskud, der i dag gives til kommunerne til beskæftigelsesindsatser, også fremover afsættes til dette.

INITIATIV 3: Øget opkvalificering af grønlandsk arbejdskraft

Hensigt: Der har siden 2008 været fokus på at få flest mulige grønlandske arbejdstagere i beskæftigelse i de kommende væksterhverv i og omkring råstofsektoren. Indsatsen intensiveres og udvides til at omfatte sundheds- og omsorgsjob.

Handlingsplan: Aftaler med skolerne om 3-årige handlingsplaner bliver implementeret i 2015.

Finansiering: Naalakkersuisut forslår at ekstra 6,1 mio. kr. afsættes til PKU-kurser fra 2016 og frem.

Den kompetencestrategi, som har været iværksat siden 2008, og som skal sikre en målrettet opkvalificering af ufaglærte grønlandske arbejdstagere med henblik på beskæftigelse som specialarbejdere i de kommende væksterhverv i og omkring råstofsektoren, udvides til også at indeholde opkvalificering til jobs inden for omsorg og sundhed, og strategien intensiveres.

En øget opkvalificering bl.a. inden for bygge- og anlægsbranchen, råstofsektoren samt levnedsmiddelområdet skal fremme rekrutteringen af hjemmehørende arbejdskraft fremfor tilkaldt arbejdskraft.

Sikring af brancheskolernes planlægning og kursusudbud

Grønlands brancheskoler spiller en afgørende rolle i forhold til at få hjemmehørende arbejdskraft ind i de nye og kommende jobtyper. Det er derfor vigtigt at øge antallet af fastansatte lærere og sikre udviklingsmuligheder for skolerne, så de kan følge med erhvervslivets behov. Der er fremover behov for adgang til midler til faglige konsulenter, certificeringer, træning af lærere og nyt materiel sideløbende med øgede midler til kursusafholdelse.

Man bør arbejde hen imod, at de internationale standarder inden for hver branche mødes, så den hjemmehørende arbejdskraft har rette kompetencer set med internationale øjne. Der bør også løbende ske en afstemning af kursernes afviklingstidspunkt og indhold med erhvervslivet, gerne med afvikling af praktik hos potentielle arbejdsgivere. En ny arbejdsgang for afviklingen af kurser er derfor nødvendig. Brancheskolerne støtter, at samarbejdet mellem Departementet og skolerne udvikles.

Visitering til brancheskolerne

Visitering til brancheskolerne spiller en afgørende rolle. Ikke kun skal de ledige være korrekt matchgrupperede, før de tilbydes kurser, der skal også udarbejdes langsigtede handlingsplaner for den enkelte borger. Hovedreglen bør være, at kun jobklare arbejdstagere (matchgruppe 1) får tilbudt faglige kurser, og de lediges motivation og engagement skal tages med i visiteringen.

Brancheskolerne bør desuden aktivt følge op på om tilmeldte kursister, der umiddelbart virker, som om de har de grundlæggende forudsætninger i orden i forhold til branchen, fx med henblik på alder.

Der vil også fremover blive større behov for, at kursister, der ønsker job i visse brancher – fx inden for råstof og søfart – allerede før kursusstart gennemgår lægetjek med henblik på at få en sundhedsattest (en såkaldt *medical*) af internationalt tilsnit, så man kan undgå at bruge kursusressourcer på borgere med sundhedsproblemer, der senere vil umuliggøre ansættelse.

Effekt på de offentlige finanser ved ekstra optag

Departementet har lavet en beregning på, hvad et ekstra optag på landets brancheskoler på 250 personer ville betyde for de offentlige finanser set over en tre-årig periode. Udgifterne øges, men den positive effekt på de offentlige finanser kommer hurtigt igen. Dette skyldes sparede overførselsindkomster og øgede skatteindtægter, såfremt kursusaktiviteten fører til øget beskæftigelse for en del af kursisterne. I beregningen antages der at være mindre mineprojekter i gang, men ikke storskalaprojekter.

INITIATIV 4: Ungdomsarbejdsløsheden skal reduceres markant

Hensigt: De unge under 29 år er betydeligt overrepræsenterede i ledighedsstatistikken. For at få dem videre i uddannelse og job forstærkes Piareersarfiits tilbud til målgruppen med ikke-boglige forløb, jobtræning og tilbud rettet mod bogligt svage elever.

Handlingsplan: Piareersarfiits tilbud forstærkes derfor med 100 ekstra pladser i 2015, 150 ekstra pladser i 2016. Denne indsats vil ske som supplement til den allerede igangsatte indsats for ungemålgruppen i alderen 15-18 år, som startede i 2013.

Finansiering: Den ekstraordinære indsats mod bl.a. ungeledighed (hovedkonto 64.13.25) fortsætter med 24,9 mio. kr. i 2015. Kommunerne medfinansierer denne indsats med 10,2 mio. kr. Finanslovsforslaget for 2015 indeholder desuden en stigning af midlerne til Piareersarfiit med 5,6 mio. kr.

I 2016 sammenlægges den ekstraordinære indsats med de øvrige ungeindsatser på Piareersarfiit (hovedkonto 64.13.23) for at skabe bedre overblik.

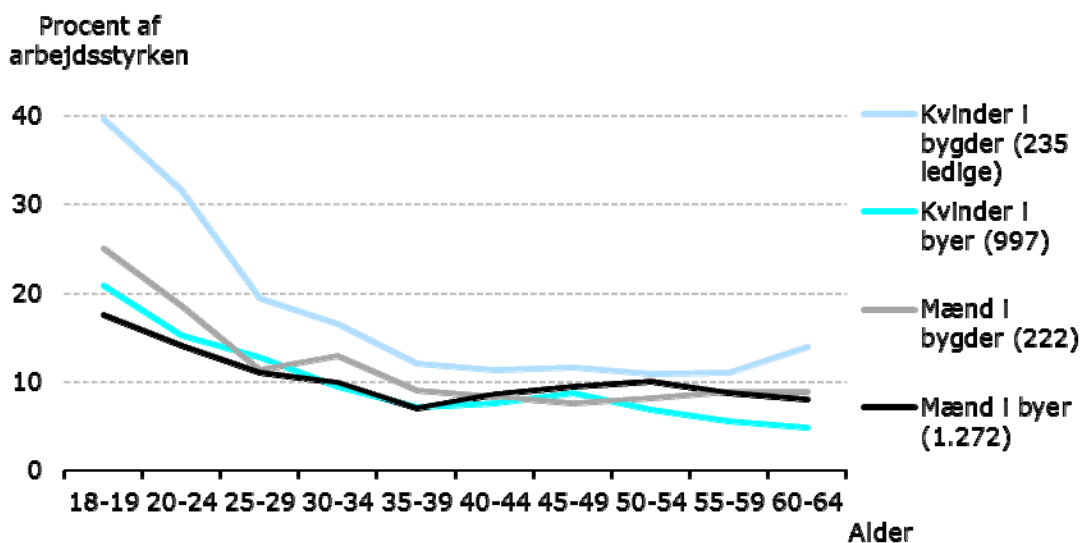
Naalakkersuisut foreslår at der i budgetoverslagene for 2016 og frem sker en årlig forhøjelse af bevillingen til Piareersarfiit med 28 mio. kr. Det forudsættes at kommunerne fortsat samfinansierer Piareersarfiit på samme vis som tidligere, det vil sige med 50 % af driftsomkostningerne via servicekontrakter.

De unge under 29 år har en ledighed på i alt 15 % for samtlige matchgrupper, og over 10 % for aldersgruppen, hvis kun matchgruppe 1 regnes med.

De unge er dermed overrepræsenterede i ledighedsstatistikken. Især de helt unge i bygderne har høj ledighed – se Figur 7. Af denne fremgår det også, at 4 ud af 10 kvinder i aldersgruppen 18-19 år, som bor i bygder, er arbejdssøgende.

Det er derfor helt centralt for Beskæftigelsesstrategien, at der laves initiativer målrettet mod de unge, som har et helt arbejdsliv foran sig, men ikke den stærkeste skolegang bag sig.

Figur 7. Ledigheden fordelt på alder, byer og bygder samt køn, 2013



Note: Figuren viser ledigheden blandt fastboende.

Kilde: Grønlands Statistik.

Piareersarfiit er i dag målrettet unge voksne, som har brug for et løft, før de kan fortsætte i uddannelse eller job. Der er meget stor interesse for Piareersarfiits tilbud. Piareersarfik er indrettet til at kunne tackle unge, som har færre ressourcer end unge, der går direkte videre i et uddannelsesforløb, og som har retning på tilværelsen. Piareersarfiit er derfor allerede gearet til at motivere og give de unge redskaber til at tage tilværelsen i egne hænder.

Midlerne skal gå til udvikling, planlægning og gennemførelse af:

- **Ikke-boglige forløb**, fx etablering af Piorsaavik, "Sapinnngilanga – Pisinnaavunga" og "Pilersitsivik Asimi". Tilbuddene kan fx være etableret omkring arbejde i et værksted, i køkken og/eller med (skind)syning.
- **Jobtræningsforløb**. Praktisk betonet opkvalificering af unge for at gøre dem klar til Piareersarfik-forløb eller beskæftigelse.
- **Tilbud til bogligt svage unge**. Særlige tilbud med speciallærere rettet mod beskæftigelse eller støtte til boglig opkvalificering.

Økonomi

Et øget optag af unge på Piareersarfiit vil koste ekstra midler i form af udgifter til drift af skoler og et øget antal uddannelseskvoter. Behovet for kollegiebyggeri vil blive undersøgt nærmere i forbindelse det kommende års arbejde med strategiplanerne på kollegieområdet. Man skal i den forbindelse være opmærksom på at denne unge indsats vil fokusere på ikke-boglig forløb såsom værkstedforløb, Timi Asimi lignende tiltag m.m.

På kort sigt vil en fuld implementering af initiativet derfor have en negativ effekt på de offentlige finanser, men på længere sigt vil investeringen komme hjem igen i form af sparede overførselsindkomster og øgede skatteindtægter.

INITIATIV 5: Det skal være lettere at flytte efter job

Hensigt: Alle skal have mulighed for at søge derhen, hvor der er jobs at få, uanset hvor de er født og opvokset. Mobilitetsfremmeydelsen skal øge arbejdskraftens mobilitet og mulighed for rekruttering.

Handlingsplan: Der er i 2014 foretaget ændring af arbejdsformidlingsloven, så der nu kan ydes mobilitetsfremmeydelse til både fast arbejde og sæsonarbejde. Det bredere anvendelsesområde for mobilitetsfremmeydelse vil blive evalueret.

Finansiering: Der er i finanslovsforslaget for 2015 afsat 1,1 mio. kr. til mobilitetsfremmeydelse. For overslagsårene 2016, 2017 og 2018 er afsat 1,2 mio. kr.

Grønlands geografi gør det nødvendigt at sikre, at alle arbejdstagere får samme muligheder for at søge derhen, hvor der er jobs at få, uanset hvor de er født og opvokset.

De seneste års effektiviseringer i erhvervslivet har især betydet færre jobs i små, lokale enheder. I fremtiden vil mange nye jobs kunne knytte sig til råstofprojekter, som ligger isoleret fra beboede områder, eller være knyttet til understøttelsen af råstofprojekter, især igennem jobs i landets store byer. Derfor skal de arbejdsmarkedspolitiske redskaber understøtte befolkningens mobilitet, så arbejdsmarkedet kan fungere sammenhængende, og alle får chance for at tjene til livets ophold.

Mobilitetsfremmeydelsen, som beskrives i *Landstingsforordning nr. 10 af 18. december 2003*, er et redskab, som skal kanalisere arbejdskraften derhen, hvor der er ledige jobs, også når indgåelse af en ansættelseskontrakt ikke inkluderer tiltrædelsesrejse og bohavflytning for arbejdstager, hvilket især er vilkårene for ufaglært arbejdskraft.

For at få mobilitetsfremmeydelse skal en række kriterier være opfyldt:

- Ansøger skal være 18 år.
- Ansøger skal være tilmeldt arbejdsformidlingen som ledig.
- Arbejdet må ikke kunne dækkes af lokalt bosiddende arbejdskraft, og Arbejdsmarkeds-kontoret skal anvise arbejdet til lokale ledige, såfremt det antages, at de kan bestride stillingen.

Tildelinger

Ansøgning om mobilitetsfremmeydelse indsendes i dag via det lokale arbejdsmarkedskontor til Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel, som endeligt bevilger ydelsen. I 2011 blev der givet 52 tildelinger og i 2014 var tallet 90. Se Tabel 6.

Tabel 6. Bevilling på finansloven og antal tildelinger

	2010	2011	2012	2013	2014
Bevilling på finansloven, mio. kr.	4,114	2,114	1,56*	1,6	1,6
Antal tildelinger	45	52	65	109**	90

Note: * I 2012 blev puljen tildelt 3,56 mio. kr. Af disse blev 2 mio. kr. overflyttet til *Handlingsplan for ledige*. ** De mange tildelinger i 2013 skyldes hovedsagelig sæsonarbejdere.

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel.

Arbejdet med tildelingerne af mobilitetsfremmeydelsen har afdækket en række problemer, som resulterer i, at ordningen ikke benyttes i det omfang, det var hensigten.

Stigningen i 2013 til 109 tildelinger var således et resultat af en særlig rekrutteringsindsats lavet i tæt samarbejde med Royal Greenland med henblik på ansættelse af 68 sæsonarbejdere. Der var tale om kortere arbejdsophold på baggrund af akut mangel på arbejdskraft, men projektet var kun delvist en succes, da mange af de tilflyttende arbejdstagere fratrådte deres stillinger, før sæsonen var slut. I 2014 lavede Departementet endnu et samarbejde med Royal Greenland om sæsonarbejdere med fokus på at visitere mere stabile medarbejdere. Projektet er endnu ikke evalueret.

Kommunerne har samme erfaring. En del af arbejdstagerne er ikke i stand til at fastholde det job, som de er flyttet til. Dette kan hænge sammen med to forhold:

1. Arbejdstagerne er ikke *jobklare* og har brug for beskæftigelsesrettede indsatser, før fastholdelse af en ansættelse er realistisk.
2. Matchet mellem arbejdstager og virksomhed fungerer ikke som forventet.

Lovændringen af krav til mobilitetsfremmeydelser

Med den nye *Inatsisartutlov nr. 5 af 8. juni 2014 om arbejdsformidling* er der skabt mulighed for, at der med den eksisterende bekendtgørelse kan tilbydes mobilitetsfremmeydelse for både faste ansættelser og ansættelser i sæsonarbejde. Men der er muligvis brug for yderligere justeringer.

Forhold der kan indgå i overvejelser til yderligere justeringer:

- Man kan overveje om mobilitetsfremmeydelse skal kunne gives til unge mellem 16 og 18 år i særlige tilfælde, fx ved tiltrædelse til læreplads.
- Man kan overveje, om mobilitetsfremmeydelsen skal kunne benyttes i forbindelse med almindeligt kendte procedurer ved ansættelse, fx introduktioner til jobbet, jobsamtaler, prøvedage og lignende, fordi dette vil forbedre mulighederne for succesfuld ansættelse af hjemmehørende arbejdskraft.
- Man kan overveje om kravet om anvisning af lokal arbejdskraft skal bortfalde, så der lægges større vægt på den enkeltes motivation til aktivt at søge job landsdækkende, og et frivilligt match mellem arbejdstager og arbejdsgiver på tværs af landets regioner understøttes.

- Man kan overveje om det skal være muligt at give dispensation for kravet om egen bolig i forbindelse med varige jobs, såfremt der er forhold, som taler for, at der er rimelige og sædvanlige boligforhold tilgængelige for arbejdstager i tilflytningskommunen, fx at enlige kan tilbydes et værelse hos familie, eller at midlertidig beboelse kan være udgangspunkt for køb/leje af egen bolig.
- Man kan overveje om der skal være mulighed for understøttelse af særlige pilotprojekter i samarbejde med private virksomheder, så nye erfaringer i forbindelse med udviklingen af nye erhvervstyper kan komme de ledige i Grønland til gode.

Udviklingen på længere sigt

Det bør overvejes at øge midlerne til mobilitetsfremmelse efterhånden som man opnår en mere velfungerende uddeling af midler og et større træk på mobil arbejdskraft.

Tabel 7 viser, hvordan en stigning i antallet af tildelinger flere år i træk vil have en meget direkte positiv effekt på de offentlige finanser, hvilket skyldes, at midlerne går til understøttelse af ledige, på offentlig forsørgelse, som kommer i job og bliver selvforsørgende.

Hvis man opnår en stigning fra den nuværende ca. 100 tildelinger pr. år, til ca. 166 tildelinger pr. år, falder den samlede udgift på de offentlige finanser med 2,1 mio. kr. Hvis man opnår en fordobling på antallet af tildelinger, falder den offentlige udgift med 5,1 mio. kr.

Tabel 7. Effekt af fordobling af mobilitetsfremmelsen

	2015	1. år*	2. år*
Løbende tildelinger, i personer	-	+66	+99
Bevilling på finanslov konto 64.13.19 (mio. kr.)	+1,6	+1,6	+1,6
Skønnet effekt på de offentlige finanser (mio. kr.)			
Udgifter	+1,6	+1,6	+1,6
Sparede overførsler	-	-1,2	-2,7
Skatteindtægter	-	-2,0	-4,0
Samlet effekt på de offentlige finanser	-	-2,1	-5,1

Note: Se Bilag 4 for en gennemgang af beregningerne. * Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret ved en stigning i antallet af tildelte midler to år i træk, her kaldet 1. år (stigning på 66 tildelinger) og 2. år (stigning på yderligere 99 tildelinger).

INITIATIV 6: Tilsynet med udefrakommende arbejdskraft trappes op

Hensigt: Ledige stillinger i Grønland skal i videst muligt omfang besættes med lokal arbejdskraft. Det kræver, at der føres tilsyn og kontrol med brugen af udefrakommende arbejdskraft.

Handlingsplan: I efteråret 2013 blev der nedsat en styregruppe med deltagelse af Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen, Grønlands Politi, Udlændingestyrelsen i Danmark og Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel som følger udviklingen på området. Siden 2014 er der lavet opsøgende kontroller med deltagelse af politi, skattestyrelsen og kommuner.

Finansiering: Der er afsat 0,6 mio. kr. til kontrol med udefrakommende arbejdskraft i Departementets budget fremover.

Udlændingeområdet hører fortsat under Danmark. Den gældende danske udlændingelov, som trådte i kraft 2001, regulerer, hvem der kan komme til Grønland, og om der kræves arbejds- og opholdstilladelse. Derudover gælder *Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland*. Loven skal sikre, at grønlandsk arbejdskraft har førsteret til ledige jobs i landet. Loven administreres af kommunernes Arbejdsmarkedskontorer.

Virksomheder, der søger om tilladelse til at ansætte udefrakommende arbejdskraft, skal kontakte Arbejdsmarkedskontoret, som orienterer de øvrige arbejdsmarkedskontorer i landet om det ledige job. Findes den efterspurgte arbejdskraft *ikke*, kan udefrakommende arbejdstagere ansøge om arbejds- og opholdstilladelse hos Udlændingestyrelsen i Danmark. Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel får under sagsbehandlingen sagen i høring med henblik på at sikre, at ansættelse sker på vilkår, der er sædvanlige for grønlandske forhold.

Statsborgere fra de øvrige skandinaviske lande – Island, Færøerne, Norge, Sverige, Finland og Danmark – kan som følge af den nordiske pasunion tage arbejde i Grønland uden at have en arbejds- og opholdstilladelse. Dog skal arbejdsgiverne, før de kan ansætte skandinaviske statsborgere, også her forsøge at besætte jobbet med grønlandsk arbejdskraft jf. *Landstingslov nr. 27 af 30. oktober 1992 om regulering af arbejdskrafttilgangen i Grønland*. Hvis dette ikke er muligt, kan arbejdsgiver hente medarbejdere i resten af Skandinavien, og deres ophold og arbejdsforhold registreres ikke. Det modsatte gør sig i øvrigt også gældende: Grønlandere kan frit rejse og tage arbejde i hele Skandinavien.

Antal arbejds- og opholdstilladelser 2010-2013

Som det ses af Tabel 8, er antallet af høringer på arbejdstilladelser, som Departementet har fået til udtalelse fra Udlændingestyrelsen, steget fra 2010 til 2014, dog med et lille fald i 2013.

Tabel 8. Høringer om og tilsagn til arbejds- og opholdstilladelser

	2010	2011	2012	2013	2014
Antal høringer	265	413	329	236	343
Antal positive tilsagn*	114	169	147	131	184

Note: * Tallene inkluderer arbejds- og opholdstilladelser, familiesammenføringer og tidsbegrænsede opholdstilladelser.

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel samt Udlændingestyrelsen i Danmark.

Kortere sagsbehandlingstid

I april 2013 foretog Udlændingestyrelsen en effektivisering af arbejdsgangen på udlændingeområdet med henblik på sikre en mere hensigtsmæssig og effektiv administration. Der er bl.a. indført krypteret mail, så postgangen er kortere. Sagsbehandlingstiden er nu på max. tre måneder for korrekt indgivne, ukomplicerede ansøgninger om midlertidig arbejds- og opholdstilladelse i Udlændingestyrelsen. Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel effektiviserede samtidig sine arbejdsgange, så høringsperioden i Departementet er reduceret til max. to uger, men som hovedregel afsluttes inden for én uge.

Øget tilsyn med udefrakommende arbejdskraft

Ledige stillinger i Grønland skal i videst muligt omfang besættes med lokal arbejdskraft. I 2014 fik 22 virksomheder uanmeldt besøg, og antallet vil stige i 2015.

INITIATIV 7: Flere skal tilbydes revalidering

Hensigt: Revalidering bidrager til, at personer i matchgruppe 2 (indsatsklare) kan komme tilbage på arbejdsmarkedet, i omskoling eller i uddannelse. I de kommende år skal flere af samfundets svageste borgere ind i revalideringsforløb, fordi det har vist sig at have god effekt, også i mindre samfund.

Handlingsplan: I 2014 og 2015 har Departementet øget samarbejdet med kommunerne og sætter også fremover større fokus på oplæring, kurser med videre for kommunernes medarbejdere. Et tættere Samarbejdet mellem Departement for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel og Departementet for Familie og Ligestilling er ligeledes igangsat, så samfundets svageste hjælpes bedst muligt ind på arbejdsmarkedet.

Finansiering: På finanslovsforslaget for 2015 og frem er der årligt afsat 8,8 mio. kr. til revalidering. Målet skal nås igennem øgede kursus-aktiviteter for kommunernes personale, som dermed bliver bedre til at hjælpe borgerne.

Revalidering bidrager til, at personer i den erhvervsaktive alder med begrænsninger i erhvervsevnen fastholdes på arbejdsmarkedet eller kommer tilbage på arbejdsmarkedet, i omskoling eller uddannelse. Kommunen kan igangsætte revalideringsforløb, når en borger ikke umiddelbart kan indgå på arbejdsmarkedet på grund af helbred, af sociale årsager eller har været uarbejdsdygtig i en længere periode. Herunder tidligere misbrugere eller personer, der har været indsat i en af landets anstalter.

Under revalideringsforløbet modtager borgeren enten almindelig overenskomstmæssig løn eller en revalideringsydelse, som er en fast takst pr. time på 70 % af mindstelønnen for en ufaglært arbejder. Grønlands Selvstyre refunderer op til 50 % af kommunernes udgifter.

Der har de seneste år ikke været den ønskede stigning i antallet af revalidender, hvilket er uheldigt, fordi revalidering kan være med til at forhindre, at borgerne bliver passive modtagere af offentlig forsørgelse over lang tid. Som det ses af Tabel 9 er antallet af revalidender faldet fra 2010 til 2014, trods fortsat fokus på området. Det er et stort tab for landet, fordi omkring en fjerdedel af revalidenderne kommer tilbage i hel eller delvis selvforsørgelse⁸ efter endt forløb. Tabel 10 viser, at revalidering også har en meget positiv effekt på de offentlige finanser, hvilket skyldes, at ledige flyttes fra offentlig hjælp til egen indtægt med skattebetaling.

Departementet opfordrer derfor til, at kommunerne fortsat har stor fokus på at etablere revalideringsforløb for samfundets svageste borgere, fordi revalidering har vist sig at have god effekt, også i mindre samfund. Departementet har derfor indledt et øget samarbejde med kommunerne og sætter fremover større fokus på oplæring, kurser med videre for kommunernes medarbejdere.

I arbejdet med at skaffe flere revalideringspladser er det vigtigt at samarbejdet mellem kommunerne og virksomhederne styrkes. Det kræver en stor fælles indsats at løfte denne meget vigtige opgave.

⁸ Data fra kommunerne.

Presset på flere revalideringspladser forventes endvidere at øges de følgende år i forbindelse med gennemførelse af førtidspensionsreformen. Naalakkersuisut fremlagde på EM 2014 forslag til ny lov om førtidspension, hvor der lægges vægt den nedsatte arbejdsevne, førtidspensionisten måtte have, bruges på arbejdsmarkedet. Der skal jævnligt foretages arbejdsevnevurdering af førtidspensionisten. Hvis arbejdsevnen er nedsat til over 25 %, vil dette bevirke nedsat førtidspension, eller evt. bortfald af førtidspensionen ved en arbejdsevne på 75 % +.

Tabel 9 og 10 viser antallet af revalidender i landets kommuner i dag, samt den mulige effekt på de offentlige finanser ved en øgning af antallet i forhold til det antal, som findes i dag.

Tabel 9. Antal revalidender fordelt på kommuner, 2010-2013

Kommune	2010	2011	2012	2013
Kommune Kujalleq	177	113	101	99
Kommuneqarfik Sermersooq	64	27	74	53
Qeqqata Kommunia	14	43	26	38
Qaasuitsup Kommunia	245	149	202	184
Hele landet	500	332	403	376

Kilde: Kommunerne og Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel.

Tabel 10. Effekten på de offentlige finanser af flere revalidender

	1. år	2. år	3. år
Antal ekstra personer i revalidering	+124	+124	+124
Skønnet effekt på de offentlige finanser (mio. kr.)			
Udgifter	+2	+2	+2
Sparede overførsler	-10	-13	-16
Skatteindtægter	-6	-7	-9
Samlet besparelse på de offentlige finanser akkumuleret over årene	-14	-18	-22

Note: Se Bilag 4 for en gennemgang af beregningerne, der er udarbejdet af Copenhagen Economics. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret hvis 26 % af forløbende fører til selvforsørgelse.

INITIATIV 8: Matchgruppering og ikke-jobklare arbejdssøgende

Hensigt: For at sikre en korrekt matchgruppering af de ledige intensiveres samarbejdet med kommunerne og Grønlands Statistik.

Handlingsplan: Opkvalificering af medarbejdere i kommunerne med start i efteråret 2014 samt øget samarbejde med Grønlands Statistik.

Finansiering: Hovedkonto 64.13.23. Piareersarfiit, er for 2015 og frem blevet forhøjet med 1 mio. kr. til understøttelse af korrekt arbejdsmarkedsstatistik og matchgruppering.

En korrekt matchgruppering af de arbejdssøgende borgere er en afgørende forudsætning for, at de arbejdsløse kan tilbydes den hjælp, de har brug for.

Matchgrupperingsfordelingen af de arbejdssøgende er i dag for nogle borgeres vedkommende misvisende og kan derfor ikke fuldt ud bruges til at kortlægge, hvem der er jobklar og til rådighed for arbejdsmarkedet, og hvem der har brug for anden hjælp eller indsats.

Stikprøver viser, at antallet af borgere, som af kommunerne vurderes til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, er kunstigt højt. Det betyder, at borgeren fejl-matches, og derfor ikke får de beskæftigelsesfremmende eller sociale- og sundhedsfaglige indsatser, som skal til, for at vedkommende kan vende tilbage til selvforsørgelse. Det er altså hverken i samfundets eller borgerens interesse, at matchgruppe 2 og 3 registreres forkert. Der er derfor brug for en udvikling af vejledningen og undervisningen i matchgrupperingsystemet i kommunerne og for en udvikling af nye tilbud til matchgruppe 2 og 3. Dette arbejde vil ske i tæt samarbejde mellem kommunerne, Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel samt Departementet for Familie-, Ligestilling og Sociale anliggender.

Det er vigtigt, at der er et tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedskontoret og socialforvaltningen i kommunerne om de enkelte borgere i matchgruppe 2 og 3 for at sikre et tilbud til borgeren, som matcher borgerens behov. Det er også hensigtsmæssigt at udelade matchgruppe 2 og 3 fra 'stempling', så de ikke optræder som til rådighed for arbejdsmarkedet, når de reelt har brug for indsatser, før en ansættelse kan ske. Det skal dog sikres, at borgere i matchgruppe 2 og fortsat kan søge om offentlig hjælp, når de har behov for dette.

Nye tilbud til matchgruppe 2 – indsatsklare

Matchgruppe 2 er kendetegnet ved at have andre problemer end ledighed og er ikke jobklar, men kan deltage aktivt i et beskæftigelsesrettet tilbud.

Initiativet sigter mod at klargøre disse borgere til yderligere indsatser, fx igennem personlighedsudviklende og afklarende kurser, som skal gøre borgerne i stand til at tage de rette valg i forhold til komme videre i livet, evaluering af de aktuelle former for personlighedsudviklende kurser, som har været tilbudt igennem en årrække, samt til udvikling og gennemførelse af nye initiativer, fx mandetimeordninger, som kan hjælpe matchgruppe 2-borgere tættere på arbejdsmarkedet.

Ny tilbud til matchgruppe 3 – midlertidigt passive

Matchgruppe 3 er hverken klar til jobs eller indsatser og har derfor betegnelsen *midlertidigt passive*. Matchgruppe 3-borgere har forskellige og svære udfordringer, fx langvarig, alvorlig sygdom, svært mangeårigt misbrug og følger heraf, fuldstændig social dysfunktionalitet og psykisk sygdom, eventuelt ubehandlet eller ustabil.

Fælles for udfordringerne er, at de ikke relaterer sig til og heller ikke bedres af et beskæftigelsesfremmende tilbud. Der er derimod behov for sundhedsmæssige og socialfaglige støtte- og behandlingstilbud af længerevarende karakter, fx familiebehandling, sundhedsfaglig behandling, misbrugsbehandling eller andet, enten intensivt ambulant eller i døgnbehandling.

Planlægningen af tilbud til matchgruppe 3 er en opgave som forudsætter et tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedskontor og socialforvaltning.

Behov for flere tilbud

Det kan forventes, at førtidspensionsreformen som netop er vedtaget vil medføre, at nogle borgere som hidtil er blevet forsørget af førtidspension, efter en ny arbejdsevnevurdering vil tilmelde sig som arbejdssøgende. Disse borgere vil derfor også få behov for relevante indsatser.

INITIATIV 9: Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden

Hensigt: Til nedbringelse af arbejdsløsheden igangsætter Naalakkersuisut en række projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden. Indsatsen vil tilvejebringe cirka 174 nye jobs inden for en lang række fag og generelt øge aktiviteten i samfundet allerede i indeværende år.

Handlingsplan: Den ekstraordinære udmøntning af anlægs- og renoveringsprojekter startede i 2014 omfatter renovering af boliger, anlæg af havne i Qaasuitsup Kommunnias bygder, energioptimering i eksisterende bygninger ved udskiftning af ventilation og kedler, oprydning af dump, etablering af nye natrenovationsramper, vedligehold, kollegiebyggeri, vandedning mv. Udmøntningen afsluttes i 2015.

Finansiering: Der er udmøntet 174 mio. kr. fra Anlægs- og Renoveringsfonden i 2014.

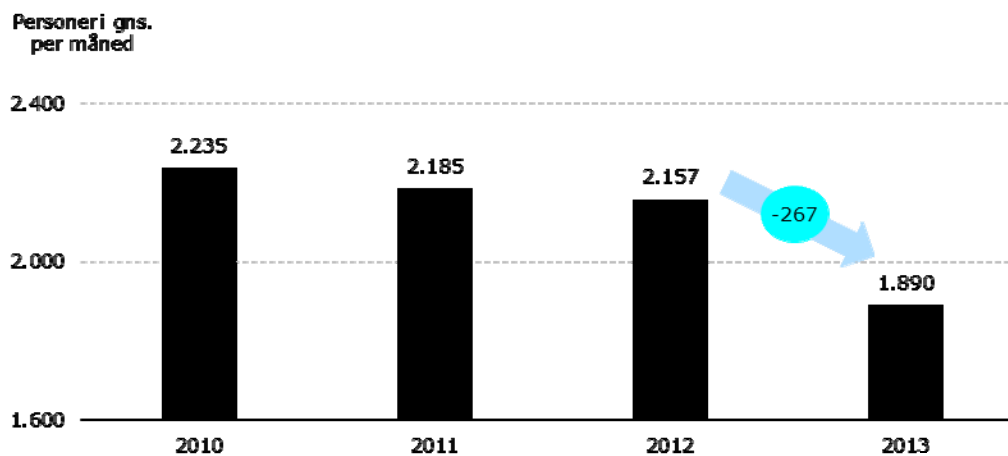
Naalakkersuisut har i sommeren 2014 igangsat de ekstraordinære renoverings- og anlægsopgaver på 174 mio. kr. til nedbringelse af arbejdsløsheden. Formålet med initiativet er at skabe nye jobs og generelt øge aktiviteten i samfundet allerede i indeværende år.

Finansieringen gennemføres bl.a. ved at tilbageføre midler fra afsluttede projekter i Anlægs- og Renoveringsfonden og ved anvendelse af øget likviditet som følge af, at landskassens regnskab for 2013 kom ud med et bedre resultat end forventet. Herudover har Royal Greenland efter salget af Wilhelmshaven, og et forbedret årsregnskab, anmodet om at betale deres lån tilbage før tid. Det giver en ekstra likviditet på 50 mio. kr. i 2014.

For at fremme et bedre afløb fra Anlægs- og Renoveringsfondens opsparede midler er der nedsat en tværdepartemental følgegruppe, som har til formål at følge fremdriften af de igangsætte projekter.

Meget tyder på, at bygge- og anlægsbranchen har manglet opgaver i 2013 og 2014. Der har ifølge branchen været en historisk nedgang i Nuuk. Den manglende aktivitet har resulteret i 267 afskedigelser fra byggebranchen fra 2012 til 2013, jf. Figur 8.

Figur 8. Beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen



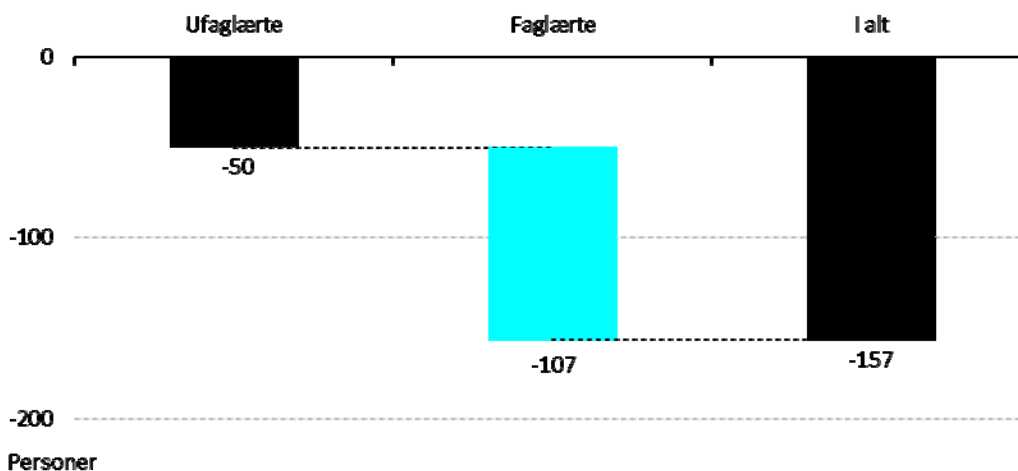
Kilde: Grønlands Statistiks nationalregnskab (seneste tal)

Ekstra renoverings- og anlægsopgaver vil øge aktiviteten, og det vurderes, at virksomhederne på grund af disse afskedigelser ikke vil kunne løse de nye opgaver i forbindelse med initiativet uden at skulle ansætte nye medarbejdere.

Den stigende beskæftigelse vil kun omsætte sig i lavere ledighed, hvis der er tilstrækkeligt lokale ledige med de rette kompetencer. Ellers vil virksomhederne i højere grad ansætte udefrakommende, eller lønningerne vil stige for at kunne tiltrække arbejdskraft fra andre brancher.

Det vurderes dog, at bygge- og anlægsvirksomhederne i et betydeligt omfang vil ansætte ledige, lokale arbejdere fremfor udefrakommende. En stor del af afskedigelserne fra 2012 til 2013 skete sandsynligvis blandt faglærte medarbejdere, jf. Figur 9.

Figur 9. Ændringer i beskæftigelsen fra 2012 til 2013



Note: Figuren angiver ændringen i beskæftigelsen blandt deltagerne i GA's undersøgelse.

Kilde: GA's bygningshåndværkerundersøgelser fra november 2012 og november 2013.

Hvis disse medarbejdere går ledige, er der tilstrækkelig lokal arbejdskraft med de rette kompetencer. Initiativet vil derfor føre til et fald i ledigheden. Det er hensigten fremover at effektivisere administrationen af Anlægs- og Renoveringsfondens midler, med henblik på at sikre den størst muligt aktivitet og beskæftigelse i samfundet.

Fordelingen af midler

Renoverings- og anlægsprojekterne fordeler sig med cirka 64 mio. kr. til boligområdet, 15 mio. kr. til selvbyggersæt og bekæmpelse af skimmelsvamp, 1 mio. kr. til arbejdsmarkedet, 9 mio. kr. til havne, 17 mio. kr. til lufthavne. 13 mio. kr. til sundhedsområdet, 44 mio. kr. til aktiviteter på miljøområdet, 5 mio. kr. til uddannelsesområdet og 6 mio. kr. til socialområdet.

Den ekstraordinære igangsættelse af anlægs- og renoveringsprojekterne omfatter bl.a. renovering af boliger, anlæg af havne i Qaasuitsup Kommunias bygder, energioptimering i eksisterende bygninger ved udskiftning af ventilation og kedler, oprydning af dump, etablering af nye natrenovationsramper, vedligehold, kollegiebyggeri, vandledning mv. Opgaverne spænder således over en lang række fag.

Af det samlede beløb er 52,2 mio. kr. afsat til projekter i bygderne. Tabel 11 viser, hvordan beløbet fordeles mellem landets kommuner.

Tabel 11. Udmøntning af projekter under Anlægs- og Renoveringsfonden

Kommune	Beløb i mio. kr.
Kommuneqarfik Sermersooq	44,3
Kommune Kujalleq	28,5
Qeqqata Kommunia	28,2
Qaasuitsup Kommunia	58,2
Selvbyggersæt og bekæmpelse af skimmelsvamp ⁹	15,0
I alt	174,2 mio. kr.

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel.

⁹ Til bygderne og yderdistrikterne er der afsat 10 mio. kr. til et boligprogram, det vedrører selvbyggersæt (Illorput 2100). Yderligere 5 mio. kr. er afsat til bekæmpelse af skimmelsvamp i byerne. Indsatsen gennemføres i samarbejde med INI, som indhenter ønsker fra deres lokalkontor i de enkelte byer.

INITIATIV 10: Kortlægning af indhandlingsanlæg i bygderne

Nærværende initiativ er fremkommet i Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: Der skal udarbejde en rapport og et overslag over omkostningerne ved at renovere bygdeindhandlingsanlæg på steder, hvor der er ledig arbejdskraft og et relevant råvaregrundlag. Der skal afsættes puljemidler, som på ubureaukratisk og enkel vis kan søges af virksomheder og private i bygder og yderdistrikter til forbedring og reovering af indhandlingsanlæg.

Handlingsplan: Der er etableret en arbejdsgruppe bestående af Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel, Departementet for Fangst, Fiskeri og Landbrug og Departementet for Finansiering samt Royal Greenland.

Finansiering: Der laves en finansieringsplan i forlængelse af rapportens færdiggørelse.

Arbejdsgruppen har på sine indledende møder udarbejdet en disposition og fordelt de konkrete arbejdsopgaver. Rapporten skal identificere de nedslidte indhandlingsanlæg i bygder og yderdistrikter. Processen for udarbejdelsen kan inddeles i tre afsnit.

Trin 1: Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug (APNN) udarbejder de indledende afsnit, der kortlægger fiskearter, bestandenes størrelser og deres sæsonmæssige lokalitet. I forbindelse med udarbejdelsen af disse afsnit vil der endvidere ske en identifikation af hvilke bygder, der kan være relevante i forhold til en eventuel indhandling. Identifikation af relevante bygder og ressourcer vil ligeledes ske under hensyntagen til eller påvirkning af de eksisterende forhold inden for fiskeriet og på arbejdsmarkedet.

Trin 2: Når der er sket en identifikation af råvareressourcen og de relevante bygder, er det hensigten, at de efterfølgende afsnit skal vurdere, om de identificerede indhandlingsanlæg er i stand til at håndtere den pågældende ressource. Såfremt det viser sig, at de nuværende indhandlingsanlæg ikke er i stand til at håndtere den pågældende ressource, vil årsagen hertil ligeledes fremgå af disse afsnit.

Trin 3: I disse afsnit udarbejdes der overslag over, hvad det vil koste at renovere de identificerede anlæg og herunder også et overslag på, hvor mange mandetimer en reovering af anlæggene vil genere. Det er ligeledes hensigten, at disse afsnit skal indeholde en vurdering af de finanslovmæssige konsekvenser ved en evt. reovering af de identificerede anlæg samt et indledende forslag til en ubureaukratisk model for, hvorledes eventuelle midler vil kunne ansøges eller fordeles. Det er hensigten, at eventuelle modtagere af støtte så vidt muligt skal forpligtes til at fremme beskæftigelse af ledig arbejdskraft i bygder og yderdistrikter.

INITIATIV 11: Nye og permanente arbejdspladser i nye brancher og på nye vækstområder

Nærværende initiativ omfatter en række tiltag, herunder Naalakkersuisuts Råstofstrategi, Den Nationale Turisme Strategi samt tiltag der er fremkommet efter ønsker fra Erhvervsudvalget i Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: Styrke beskæftigelsen inden for råstofsektoren og turistsektoren m.v.

Handlingsplan: Olie- og mineralstrategien implementeres løbende i strategiperioden 2014-2018. Turistkoncessionsloven er trådt i kraft: Afgiftsstrukturen blev tilpasset et mere konkurrencedygtigt niveau i forbindelse med ændring af loven om krydstogts-passagerafgifter på efterårssamlingen 2014 og for lufthavnsafgifternes vedkommende over et forslag i finansloven for 2015 .

Finansiering: Nedsættelsen af krydstogtsafgiften finansieres over FL2015.

Olie- og Mineralstrategi for 2014-2018

I foråret 2014 udkom den nye Olie- og Mineralstrategi for perioden 2014-2018. Strategien indeholder en lang række konkrete mål for udvikling af råstofsektoren i de kommende år.

Den beskæftigelsesmæssige indsats på råstofområdet knytter sig primært til den indsats, der sigter på at opnå at en høj andel af jobbene besættes med hjemmehørende arbejdskraft. Her er der i regi af Råstofskolen i Sisimiut en række uddannelsesinitiativer – lige som der i regi af den særlige målrettede rådgivning rettet mod virksomheder, der ønsker at udvikle sig til leverandører til råstofsektoren, sker en indsats. Begge indsatser er fuldt finansierede.

Turismeområdet

Turismesektoren er et andet område, hvor der i de kommende år skal ske en udbygning. Grønland har i en årrække ikke oplevet nogen vækst i turismen – og på krydstogsturismen er det endog gået tilbage.

For at udvikle turismeområdet til et egentligt erhverv er det nødvendigt med en væsentlig stigning i antallet af gæster der kommer i en kontinuerlig strøm i en stor del af året. På grund af Grønlands geografiske placering og de deraf følgende vejrmæssige forhold er egentlig helårsturisme næppe muligt, men en betragtelig udvidelse af sæsonen vil være nødvendig. Tiltrækning af investeringer til besøgs- og oplevelsescentre, overnatningsfaciliteter og med henblik på at øge turkapaciteterne er ligeledes en forudsætning for vækst i turismen. Dette forudsætter en implementering af turismekoncessionsloven i samarbejde med kommunerne.

Årsagerne til denne utilfredsstillende udvikling kan være mange. Det forhold, at der i Grønland var meget høje afgifter på krydstogts-passagerer, kan være en årsag, hvorfor afgiften blev nedsat til et konkurrencedygtigt niveau på efterårssamlingen i 2014. Ligeledes er det blevet indarbejdet i finanslovsforslaget for 2015 at der skal ske en nedsættelse af lufthavnsafgifterne for charterflyvning. Der er også vedtaget en ny lovgivning om brug af koncessioner på turistområdet, så det bliver muligt for investorer at beskytte udviklingen af nye koncepter og åbning af nye aktiviteter mod plagiering. Denne nye lovgivning anses i branchen for en forudsætning for at tiltrække tilstrækkelig ny og risikovillig kapital, og den kræver ingen økonomiske midler fra landskassen.

På sigt er det hensigten at gennemføre yderligere tilpasninger af afgiftsniveauet på turistfølsomme destinationer. Disse indsatser forventes i de kommende år at kunne danne basis for en forandring i turistudviklingen i landet. Tabel 12 viser effekterne af en potentiel vækst i årene fremover.

Tabel 12. Beskæftigelseseffekten af potentiel vækst i kysttogtturisme

	2015	2016	2017
Forventet vækst i krydstogtturisme	+400	+1000	+4000
Forventet beskæftigelseseffekt i krydstogtturisme	+4	+9	+36

Note: Skønnet over beskæftigelseseffekten er usikkert og baseret på Skatte- og Velfærdskommissionens oplysninger. Det bemærkes, at effekten af afgiftssænkningen vil fortsætte med at stige i en årrække på grund af den meget lange planlægningshorisont i branchen. Den permanente effekt skønnes at udgøre 20.000 ekstra turister og 180 ekstra beskæftigede. Beregningerne viser den samlede gevinst for kommunerne og Selvstyret.

Kilde: Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel.

INITIATIV 12: IBA som et værktøj til at sikre lokale arbejdspladser

Nærværende initiativ omfatter dels tiltag hentet fra Naalakkersuisuts Olie- og Mineralstrategi og dels ønsker fra Erhvervsudvalget, jf. Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: IBA-aftaler skal bruges til at reducere arbejdsløshed igennem større inddragelse af lokal arbejdskraft, øget involvering af lokale virksomheder og lokale leverancer i råstofprojekter, flere praktik- og lærepladser samt aftaler om opkvalificering af lokalbefolkningen. Aftalerne skal også være med til at skabe en lokal forankring igennem sociale, kulturelle og bæredygtige tiltag.

Handlingsplan: IBA-aftalerne indgås aktuelt for hvert mine- eller offshore olieeftersøgningsprojekt, der ansøges om, og bliver løbende monitoreret og evalueret. Det skal undersøges, om IBA-aftaler kan benyttes med god effekt på andre områder. Et lovforslag vedrørende dette sendes i høring i maj 2015 og forelægges på Efterårssamlingen 2015.

Finansiering: Der afsættes ikke ekstra midler til IBA-arbejdet, da aftalerne forhandles inden for det nuværende budget i Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel. En række af Departementets udgifter kan refunderes fra selskaberne, jf. refusionsbekendtgørelsen.

Det fremgår af råstofloven, at hvis en aktivitet må antages at kunne få væsentlig indvirkning på samfundsmæssige forhold, kan tilladelse til godkendelse kun meddeles, når en Vurdering af den Samfundsmæssige Bæredygtighed (VSB) er foretaget. Det fremgår videre, at Naalakkersuisut skal fastsætte vilkår om, i hvilket omfang en rettighedshaver skal indgå og opfylde en aftale om samfundsmæssig bæredygtighed og andre socioøkonomiske forhold (IBA-aftaler). IBA-aftalen kan omhandle aftaler om opfyldelse af forpligtelser i henhold til inddragelse af grønlandsk arbejdskraft, grønlandske virksomheder og oparbejdning i Grønland samt (videre)uddannelse af grønlandsk arbejdskraft.

VSB-rapporten udarbejdes af selskabet, som ansøger, og er derfor selskabets bud på, hvordan de vil inddrage det grønlandske samfund i aktiviteterne. Den efterfølgende IBA-aftale udarbejdes i samarbejde mellem selskabet, relevante kommune(r) og selvstyret. IBA-aftalen er et konkret værktøj til at omsætte de gode hensigter i VSB-rapporten til mere specifikke tiltag og kan derfor af selskaberne betragtes som et middel til at opfylde bestemmelserne i råstoflovens § 18 omkring lokal forankring i projekterne.

IBA-aftaler er også kendt fra Australien og Canada, blot med inddragelse af andre interessenter og under andre navne, såsom *Inuit Impact Benefit Agreement* og *Socio Economic Agreement* og lignende. IBA-aftaler kan kategoriseres som den bedste internationale praksis på området i forhold til inddragelse af lokalsamfundet.

Idet IBA-aftaler netop er forhandlede aftaler mellem tre parter – og derfor ikke er en tilladelse eller en godkendelse – kan indholdet variere fra aftale til aftale. Som udgangspunkt vil der dog være en række emner og bestemmelser, som går igen. Af hovedtemaer, som vil være centrale i aftalerne, er inddragelse af lokal arbejdskraft, inddragelse af lokale virksomheder, herunder lokale leverancer, opkvalificering og uddannelse af lokalbefolkningen, inklusiv praktikpladser og lærepladser samt fremme af kulturelle og sociale forhold.

I aftalerne fremgår årlige kvantitative mål i forhold til bl.a. antal lokale arbejdspladser og lokale udbudspakker, og løbende monitoring og evaluering vil blive foretaget for bedst muligt at sikre den lokale forankring.

IBA-arbejdet sker i tæt samarbejde mellem udbydere (selskaberne) og relevante grønlandske interessenter såsom kommunerne, arbejdsmarkedets parter og relevante myndigheder og underliggende institutioner m.fl.

IBA-aftalerne er et vigtigt redskab til at sikre lokale arbejdspladser, idet aftalerne både kan ses som en forpligtelse, et værktøj, et forventningsafstemmende dokument, et konkret måldokument samt et instrument til at måle og evaluere fremdrift. Dokumentet har derfor en meget central rolle i forhold til sikring af en lokal forankring i nuværende og kommende råstofprojekter.

Der har, indtil videre, været udarbejdet to IBA-aftaler i forbindelse med Cairn Energys efterforskningsboringer i havet ud for Vestgrønland i 2010 og 2011, samt en IBA-aftale mellem True North Gems, Kommuneqarfik Sermersooq og Selvstyret vedrørende rubin/ safirprojektet ved Qeqertarsuatsiaat. Flere andre IBA-aftaler er undervejs.

IBA-aftaler på andre områder

Det er Naalakkersuisuts hensigt at undersøge muligheden for at udvide IBA-begrebet til at omfatte andre erhvervssektorer med henblik på at øge mængden af elev- og lærepladser ved såvel offentlige som private byggerier.

Øvrige muligheder for at øge beskæftigelsen

Der udover skal der etableres et struktureret og mere systematisk samarbejde med fiskeri-erhvervets store aktører, såsom Royal Greenland, Polar Seafood, Halibut Greenland m.fl., med henblik på udvikling af initiativer, der er egnede til at fremme og sikre stabil beskæftigelse på landanlæggene, hvor jobbene er tilstede, men det er vanskeligt for virksomhederne at finde egnede medarbejdere. Der skal i den forbindelse ses på muligheden for via servicekontrakter at understøtte en mere stabil beskæftigelse.

INITIATIV 13: Fiskeritiltag og levende ressourcer

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalgets Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: At fremme en øget men stadig bæredygtig udnyttelse af vores levende ressourcer, herunder torsk for at øge beskæftigelsen i fiskerierhvervet.

Handlingsplan: Det skal undersøges hvorvidt der kan afsættes midler til øget forsøgsfiskeri samt hvorvidt der straks kan iværksættes initiativer, der kan fremme forædling og dermed efterspørgsel efter hjemmehørende råvarer. Det skal desuden undersøges om det er muligt at give fritidsfiskere en øget mulighed for at indhandle fisk uden at dette begrænser den erhvervsmæssige indhandling.

Der skal også udvikles tiltag, som er egnede til at fremme og synliggøre den grønlandske fiskeindustri's fordele ved at flytte arbejdspladser, der er placeret i udlandet, hjem til Grønland.

Der skal ske en undersøgelse af mulighederne og rammerne for en kommende fordelagtig finansieringsordning til støtte for udskiftning og modernisering af landbrugsmaskiner og andet med henblik på øget hjemmeproduktion og beskæftigelse inden for landbrugserhvervet.

Finansiering: Der var i 2014 afsat 5 millioner kr. til tilskud til indhandlingsanlæg for at fremme beskæftigelses- og aktivitetsniveauet inden for fiskeri og jagt. Midlerne blev fordelt på baggrund af ansøgninger. Der var desuden afsat 2,5 mio. kr. pr. kommune til at øge erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen i bygder og yderdistrikter.

På finanslovsforslag for 2015 foreslås det, at indsatsen får 11 mio. kr. under hovedkonto 64.01.05, Erhvervs- og arbejdsmarkedsudvikling i bygder og yderdistrikter. Af overslagsårene 2016 og 2017 fremgår, at bevillingen falder lidt i de kommende år for at finansiere de øvrige tiltag i beskæftigelsesstrategien.

Borgerne kan i dag fiske hellefisk samt torsk til eget forbrug. Naalakkersuisut har besluttet at undersøge, hvorvidt fritidsfiskere kan få mulighed for at indhandle torsk uden for højsæsonen, når indhandlingsanlæggene har underkapacitet, selv om der ikke udstedes licens. Fangsterne af hellefisk samt torsk fra fritidsfiskerne skal ikke tages ikke fra kvoten til erhvervsmæssigt fiskeri, når fangsten er til eget forbrug.

TAC'en fastsættes med udgangspunkt i den biologiske rådgivning, dog lægger Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug også vægt på, at der skal være kvote nok til at skabe helårsbeskæftigelse. Dette er tilfældet for alt fiskeri i Grønland; der skal være afsat nok kvote til at skabe helårsbeskæftigelse.

Med hensyn til forsøgsfiskeriet efter makrel har Naalakkersuisut oplyste alle ansøgerene om, at uddannelse eller oplæring af hjemmehørende besætningsmedlemmer eller officerer i tilknytning til fiskeriet ville give ansøgere, som opfylder disse krav, har fortrinsret til kvoter til næste eller følgende år.

Der er desuden taget indledende skridt til et mere systematisk samarbejde med fiskeriets store aktører med henblik på udvikling af initiativer, der er egnede til at fremme og sikre stabil beskæftigelse på landanlæggene.

INITIATIV 14: Strukturpolitiske tiltag, incitamentsstrukturer og tiltag på uddannelsesområdet

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalget i Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: Der skal skabes optimale rammer for både erhvervsliv og arbejdstagere i Grønland med henblik på at skabe flere hjemmehørende arbejdspladser samt øge incitamentet til at arbejde.

Handlingsplan: Det er Inatsisartuts ønske at;

Der skal ske en afdækning af mulige strukturpolitiske og lovgivningsmæssige initiativer, bl.a. på skatteområdet, med henblik på at styrke etableringen af lokale arbejdspladser.

Det skal desuden undersøges, hvordan det skattemæssigt kan blive mere attraktivt at arbejde. Herunder kan det bl.a. undersøges, hvilken mulig indflydelse indkomstskat, selskabsskat og forbedrede afskrivningsmuligheder har på arbejdsmarked og beskæftigelse.

Der skal udvikles tiltag, der er egnede til at øge mængden af elev- og lærepladser ved såvel offentlige som private byggerier.

Der skal udvikles tiltag, som er egnede til at fremme hjemmehørendes deltagelse i polarforskningsmæssige aktiviteter.

Processen for at indhente børneattester skal være hurtigere.

Finansiering: Ingen udgifter, opgaverne håndteres i relevante departementer.

Det er afgørende for Grønlands økonomiske udvikling, og for udviklingen i beskæftigelsen, at der tiltrækkes udenlandske investeringer og styrke erhvervslivets konkurrenceevne overfor udlandet. Skattesystemet kan sammen med andre gunstige rammevilkår understøtte denne udvikling.

Skatter og omkostninger

Det vurderes, at lavere omkostninger, herunder lavere skattebetalinger i eksporterhvervene (fiskeriet) vil forbedre konkurrenceevnen og kunne lede til øget beskæftigelse. Det er derimod usikkert, i hvilket omfang det samme vil være tilfældet i hjemmemarkedserhvervene.

Spørgsmålet om at understøtte en positiv udvikling i beskæftigelsen via ændringer eller omlægninger af skatteregler vil bl.a. indgå i forbindelse med arbejdet med en reform af erhvervsbeskatningen. Spørgsmålet om konkurrenceevne generelt vil blive taget op i den kommende Holdbarheds- og vækstplan, som udkommer i efteråret 2015.

Incitament til at arbejde

Departementet for Finanser har i samarbejde med bl.a. Departementet for Familie-, ligestilling og Sociale Anliggender igangsat undersøgelser af spillet mellem bl.a. skatte- og socialsystemerne. De foreløbige resultater tyder på, at den økonomiske fordel ved at en borger overgår fra passiv forsørgelse (offentlig hjælp eller lignende) til hel eller delvis selvforsørgelse via et job i nogle tilfælde vil være ringe eller ikke-eksisterende. I enkelte tilfælde er der

ovenikøbet risiko for negative økonomiske virkninger for den enkelte borger. Naalakkersuisut har derfor igangsat et reformarbejde, der bl.a. har som formål at gøre det mere attraktivt for borgerne at overgå til selvforsørgelse. Sigtet er en markant forbedring af samspillet mellem skatte- og socialsystemerne.

Polaraktiviteter

For at sikre hjemmehørendes deltagelse i polarmæssige aktiviteter omfatter Naalakkersuisuts Uddannelsesstrategi samt Uddannelsesplan 2 initiativer, der skal fremme de videregående uddannelser med henblik på bl.a. at sikre, at mest mulig viden om vort land og dets ressourcer bliver oparbejdet af personer med tilknytning hertil.

Elev- og lærepladser

For at sikre et minimum af elev- og lærepladser ved offentlige byggerier er der fastsat regler om mindstekrav af lærlinge ved bygge- og anlægsarbejder i *Selvstyrets bekendtgørelse nr. 10 af 12. juli 2010 om lærlinge i bygge- og anlægsarbejder* (lærlingebekendtgørelsen).

I henhold til lærlingebekendtgørelsen har udbydere omfattet af § 1, stk. 2 i tilbudsloven pligt til at kræve af tilbudsgiveren, at denne senest ved tildeling af ordren har et nærmere fastsat mindste antal lærlinge ansat i sin virksomhed. Det er således en betingelse for at få arbejdet overdraget, at tilbudsgiveren over for udbyderen dokumenterer, at kravet om ansættelse af lærlinge kan anses for overholdt.

Konkret indebærer lærlingebekendtgørelsen, at der mindst skal ansættes:

- 1 lærling, når værdien af arbejdet er minimum 3 millioner kroner, men under 6 millioner kroner
- 2 lærlinge, når værdien af arbejdet er minimum 6 millioner kroner, men under 9 millioner kroner
- 3 lærlinge, når værdien af arbejdet er minimum 9 millioner kroner.

Der skal således ansættes minimum 1 lærling for hvert interval på 3 millioner kroner, der overstiger en entreprisensum på 3 millioner kroner for det samlede projekt. Entreprenøren behøver dog maksimalt at ansætte 3 lærlinge uanset entreprisensumens størrelse, men kan vælge at ansætte flere, hvis ønsket.

Endelig er det vigtigt at holde sig for øje, at Forsvaret har arbejds- og lærepladser, der i langt højere grad end tilfældet er i dag, bør besættes med hjemmehørende personer.

Børneattester

Erhvervsudvalget har ønsket, at der arbejdes for, at udstedelse af børneattester effektiviseres, så ledige pædagogstillinger kan besættes så hurtigt som muligt. Dog skal det bemærkes, at en børneattest i henhold til Rigspolitiets oplysninger sædvanligvis vil blive sendt inden for 10 hverdage, regnet fra borgerens digitale samtykke eller Rigspolitiets modtagelse af skriftligt samtykke.

Det skal samtidig bemærkes, at børneattester udstedes af Rigspolitiet, som forvaltningsretligt henhører under Justitsministeriet i Danmark. Den myndighed, der udsteder børneattester, befinder sig således uden for Selvstyrets almindelige instruktionskompetence, hvorfor det ikke er muligt igennem sædvanlige tjenestebefalinger m.v. at regulere spørgsmålet om ekspeditionstid. Selv om det er Inatsisartuts lovgivning, der regulerer spørgsmålet om, hvornår der

skal indhentes børneattester, er det Rigsmyndighedernes regelsæt i form af bekendtgørelsen om Det Centrale Kriminalregister, som bestemmer, hvad en børneattest består af, lige som Rigsmyndighederne altså også forestår udstedelse af børneattester, herunder også spørgsmålet om ekspeditionstid. Det skal dog samtidig erindres, at Rigspolitiet også er omfattet af almindelige forvaltningsretlige regler, herunder om at sager skal fremmes så hurtigt som muligt.

I praksis foregår indhentelsen af børneattester ved, at udfyldte børneattestformularer indsendes til Rigspolitiet igennem fax eller almindelig post.

Justitsministeriet har imidlertid i forbindelse med høringen af Departementet for Uddannelse, Kirke, Kultur og Ligestilling i sommeren 2014 udsendt forslag til ændring af den gældende Inatsisartutlov om børneattester oplyst, at det siden den 31. marts 2014 har været muligt at indhente børneattester digitalt ved brug af NemID. Dette forudsætter en såkaldt medarbejder-signatur eller en virksomheds NemID og adgang til virksomhedens, myndighedens eller foreningens digitale postkasse. En børneattest kan således bestilles på 2 måder, dvs. enten digitalt via et link eller skiftligt hos Rigspolitiet på baggrund af en samtykkeformular. Dette antages alt andet lige at afstedkomme en hurtigere indhentelse af børneattester.

INITIATIV 15: Mandetimeordninger

Nærværende initiativ er fremkommet efter ønske fra Erhvervsudvalget i Tillægsbetænkning d. 1. juni 2014 under FM2014.

Hensigt: Mandetimeordningen havde til formål at imødegå ledighed ved at yde delvist økonomisk tilskud til oprettelse og opretholdelse af permanente arbejdspladser i kommunerne, så ledige borgere fik mulighed for at genindtræde på arbejdsmarkedet.

Handlingsplan: Ordningen er blevet undersøgt med henblik på at genindføre denne, eller tilrette andre ordninger med henblik på ovenstående formål.

Finansiering: Det er i forbindelse med undersøgelsen af mulighederne for genindførelse af ordningen også undersøgt, hvordan der kan ydes tilskud til mandetimer eller lignende ordninger.

”Mandetimeordningen” og ”løntilskud” var en del af den kommunale beskæftigelsesfremmende foranstaltning i årene 1993-2003 og lå under *Landstingsforordningen nr. 1 af 11. maj 1993* og *Hjemmestyrets bekendtgørelse om tilskud til kommunale beskæftigelsesforanstaltninger nr. 42 af 28. september 1994*. Både Landstingsforordning og bekendtgørelse eksisterer stadig.

Ordningen blev oprettet for yde et delvist økonomisk tilskud til kommunernes oprettelse og opretholdelse af permanente arbejdspladser, bl.a. i perioder med tyngende ledighed og i forbindelse med erhvervsmæssige forsøgsprojekter. Den kunne søges en gang årligt, i november. Den økonomiske støtte til kommunen kunne dække fra 33-50 % af den til enhver tid gældende timeløn, jf. SIK-overenskomst, men ikke øvrige udgifter til fx projektledelse, opkvalificering, materialer m.v.

Nuværende ordninger

I 2001 indførtes revalideringsordningen, *Landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001*, som bl.a. gør det muligt at oprette flexjob-ordninger for personer, der ikke kan varetage et fuldtidsjob. Revalideringsforløb med ansættelse hos arbejdsgivere er længerevarende forløb, der tilrettelægges efter de individuelle ønsker og behov hos borgeren.

Der er i dag en gunstig økonomisk fordeling af lønudgifterne i et revalideringsforløb, hvor arbejdsgiveren starter med at bidrage med 20 % og Selvstyret og kommunen deles om de øvrige 80 %. Udgifterne til eventuel opkvalificering og hjælpemidler betales fuldt ud af Selvstyret. I løbet af 2 år stiger arbejdsgiverens andel af lønnen, mens kommunens og Selvstyrets andel falder, således at borgeren normalt er ude af tilskudsordningen efter to år. De midler, der er afsat i Selvstyret til revalidering, bruges i dag ikke fuldt ud.

Naalakkersuisut har i øvrigt netop fremlagt en førtidspensionsreform, som sætter fokus på arbejdsevne fremfor mangel på samme, samt en reform af ”offentlig hjælp ordningen”, hvor der bl.a. skal ske en styrkelse af incitamenter til at overvinde barrierer i forhold til at blive arbejdsaktiv.

I 2003 indførtes desuden *Landstingsforordningen nr. 10 af 18. december 2003 om arbejdsformidling* i forbindelse med introduktion af Pireersarfiit og arbejdsmarkedskontorer. Under

Piareersarfiit kan etableres uddannelses- og aktiveringstiltag, og disse finansieres med 50 % af kommunerne og 50 % af Selvstyret. Deltagerne får uddannelsesstøtte, og denne finansieres 100 % af Selvstyret. Ordningen er altså økonomisk attraktiv for kommunerne sammenlignet med "mandetimeordningen".

Der har de senere år desuden været foretaget forskellige initiativer med henblik på at skabe erhvervsudvikling og beskæftigelse i bygder og yderdistrikter. I 2012 og 2013 blev der, i samarbejde med kommunerne, udmøntet midler til diverse erhvervsudviklingsprojekter, samfinansieret mellem Selvstyret og kommunerne med 50 % til hver. Erfaringen fra dette arbejde viste, at nogle kommuner havde store udfordringer med at finde egen finansiering i forbindelse med projekterne.

I 2014 blev der derfor, som led i en erhvervs- og beskæftigelsesindsats i bygder og yderdistrikter udmøntet 5 mio. kr. til formålet i hver af de 4 kommuner. Her blev der ikke stillet krav om kommunal medfinansiering. En del af midlerne blev brugt til sanering i bygder og mindre byer, hvor man aktiverede lokale arbejdsløse efter gældende SIK-overenskomst under *Landstingsforordning nr. 14 af 12. november 2001 om aktivering af ledige*.

I 2015 udmøntes 2,5 mio. kr. i hver af de 4 kommuner til erhvervs- og beskæftigelsesindsatsen i bygder og yderdistrikter, fortsat uden krav om kommunal medfinansiering. Fokus vil primært være på større projekter, der kan understøtte den kommende nationale turismestrategi og deraf afledt beskæftigelse, men der vil også være mulighed for mindre projekter til gavn for beskæftigelsen lokalt. Denne tildeling er også økonomisk attraktiv for kommunerne sammenlignet med "mandetimeordningen".

Indsatsen bliver de kommende år reduceret fra 11,16 mio. kr. i 2015 til 8 mio. kr. i årene frem. Dette sker som led i opprioriteringen af nogle af de øvrige initiativer i beskæftigelsesstrategien.

Undersøgelsens konklusion

Lovgivningen bag "mandetimeordningen" er stadig gældende og man kan derfor genindføre ordningen alene ved at tilføre ordningen midler.

Medfinansieringskravet vil dog betyde større udgifter for kommunerne end anvendelsen af de øvrige ordninger på området, både i form af udgifter til løn og opkvalificering m.v. men også til arbejdet med udarbejdelse af projektbeskrivelser, ansøgninger og afrapporteringer.

Hensigten, at imødegå ledighed ved at yde delvist økonomisk tilskud til oprettelse og opretholdelse af permanente arbejdspladser i kommunerne, kan derfor bedre nås gennem de eksisterende ordninger, samt evt. ved yderligere at understøtte muligheden for langsigtet planlægning for erhvervsudvikling i bygder og yderdistrikter.

INITIATIV 16: Anlæg af grusbaner i mindre byer

Nærværende initiativ er funderet i koalitionsaftalen for valgperioden 2014 – 2018.

Hensigt: At forbedre infrastrukturen og øge beskæftigelsen i mindre byer.

Handlingsplan: Efter forbillede fra de nordlige regioner af Nunavut undersøger Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel pt. mulighederne for at grusbaner i mindre byer, til brug for mindre fly, med lokale arbejdskraft.

Finansiering: Rapporten om mulighederne vil blive fremlagt på Efterårssamlingen 2015, hvorefter der vil blive taget stilling til finansieringen.

I de nordlige regioner af Nunavut er der gennemført etablering af grusbaner til mindre fly med lokale arbejdskraft. Byggetakten har således været styret af tilgængeligheden af arbejdskraft snarere end målsætninger om færdiggørelse inden for en bestemt tidsramme. Disse baner kan eksempelvis beflyves af Twin Otter Series 400 (19 pax), der har ”short take off and landing (”stol”) performance”.

Det er vurderingen at interregionale baner med banelængde 499 til 799 meter (min. 650 m., jf. BL 3-1 pkt. 5.2) kan effektiviserer og billiggøre den lokale trafik i Grønland i forhold til den nuværende trafik med helikoptere og skibe.

Departementet for Erhverv, Arbejdsmarked og Handel undersøger pt. mulighederne for at etablere grusbaner i mindre byer med lokale arbejdskraft efter samme model. Rapporten vil blive fremlagt på efterårssamlingen i 2015, hvorefter der vil blive taget stilling til finansieringen.

3. Bilag

Bilag 1: Udgivelsen 'Registrerede arbejdssøgende'

En gang om måneden udsender Grønlands Statistik en opgørelse over 'Registrerede arbejdssøgende'. Det er en optælling af borgere, der henvender sig til kommunen med ledighed som problem, og som ønsker til hjælp til forsørgelse fra det offentlige, enten arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp.

Nogle få er ikke med

'Registrerede arbejdssøgende' opgør **ikke** antallet af borgere, der er arbejdssøgende, men **ikke** har ret til offentlig hjælp: Unge under 18 år, som kun kan få offentlig hjælp i særlige situationer, ledige, som vælger ikke at lade sig registrere, fordi de har en formodning om, at ledigheden vil være kortvarig, fx i forbindelse med planlagt jobskifte, og ægtefæller til arbejdstagere med en indkomst højere end grænsen for, hvornår man kan få offentlig hjælp.

Det er vanskeligt at kortlægge denne gruppe, da dataunderlag mangler: De er jo netop ikke registrerede.

Mange har korte ledighedsperioder

Optællingen af antallet af 'Registrerede arbejdssøgende' foregår ved, at borgeren registreres som arbejdssøgende i kommunen på en given dato. Borgeren tæller med i statistikken *hele måneden*, uanset om han får arbejde igen inden for få dage, fx fordi ledigheden skyldes, at borgeren midlertidigt er hjemsendt fra fiskeindustrien.

Opgørelsen af registrerede arbejdssøgende inkluderer derfor en del personer, der inden for samme måned er i beskæftigelse. En analyse lavet på baggrund af kommunernes registreringer fra 2011 og 2012 viste, at godt en fjerdedel var i beskæftigelse i samme måned, som de blev registreret som arbejdssøgende.

Denne gruppe er *jobklar* og har ikke brug for en egentlig beskæftigelsesfremmende indsats, da deres tilknytning til arbejdsmarkedet er tæt og deres ledighed kortvarig, omend de muligvis mangler kompetencegivende uddannelse og ofte har fx timelønsansættelser og vil være mere udsat for sæsonledighed med deraf følgende lave årsindkomster.

En del er ikke jobklare

Udgivelsen 'Registrerede arbejdssøgende' omfatter desuden borgere, som har brug for offentlig hjælp, men reelt ikke kan tage et job på grund af sociale og sundhedsfaglige udfordringer: Borgere, som hører til matchgruppe 2 og 3. Analyser viser, at mindst en fjerdedel af de registrerede arbejdssøgende på nuværende tidspunkt tilhører matchgruppe 2 og 3.

Kontakten til kommunerne viser desuden, at mange borgere i dag er matchet for højt og altså indgår i en matchgruppe, der viser, at de er til rådighed for arbejdsmarkedet, selv om de reelt ikke kan varetage et job. Der er mange grunde til denne uheldige praksis, som kommunerne også selv er opmærksomme på. Bl.a. opfattes det i flere kommuner som en forudsætning for at udbetale offentlig hjælp, at borgeren '*står til rådighed for arbejdsmarkedet*'. I daglig tale skal man 'stemple' på Arbejdsmarkedskontoret for at få arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp.

Det er muligt at dispensere for 'stempling', hvis den arbejdssøgende ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet, men ikke alle kommuner benytter denne mulighed, og/eller de benytter den

ikke i tilstrækkeligt omfang. Derfor registreres borgere, som ikke er i stand til at tage et job, som stående til rådighed for arbejdsmarkedet, til trods for at en ansættelse er urealistisk.

Det betyder, at antallet af borgere, som er til rådighed for arbejdsmarkedet, er kunstigt højt. Men det betyder også, at borgeren ikke får de beskæftigelsesfremmende eller sociale- og sundhedsfaglige indsatser, som skal til, for at vedkommende kan vende tilbage til selvfor-sørgelse.

Det er altså hverken i samfundets eller borgerens interesse, at matchgruppe 2 og 3 registreres forkert. I stedet bør fokus ligge på at tilbyde begge grupper de tilbud, som kan gøre dem klar til at komme videre i arbejdslivet.

Behovene i matchgruppe 2 og 3

For matchgruppe 2 er en tilbagevenden til arbejdsmarkedet præget af forhindringer, som skal ryddes af vejen, før borgerne kan ansættes i et ordinært job. Der kan være tale om både faglig og personlig udvikling, som ofte vil være af længerevarende karakter.

Som eksempel kan nævnes afklaring af motivation for og lyst til arbejde eller uddannelse, løft af basale kompetencer, fx borgerens læse- og skrive-niveau, udvikling af sproglige kompetencer i dansk eller engelsk, løsning af sociale forhold, som blokerer for muligheden for at komme videre, fx manglende bolig eller børnepasning, afklaring af revalideringsbehov og sundheds-faglige problemer, herunder sygdom og misbrug.

Borgerene i matchgruppe 3 kan ikke deltage i beskæftigelsesrettede aktiviteter, men skal have massiv social- og sundhedsfaglig hjælp for at komme videre, fx hjælp til misbrugsbehandling og senfølger af langvarigt misbrug, behandling af psykiske sygdomme etc.

For matchgruppe 3 vil en tilbagevenden til arbejdsmarkedet kræve en fokuseret indsats over flere år, og en del af borgerne i matchgruppe 3 vil aldrig komme tilbage til arbejdsmarkedet, men med tiden overgå til førtidspension.

Jobklare ledige

Analyser viser endelig, at cirka halvdelen af de registrerede arbejdssøgende i Grønlands Statistiks månedlige udgivelse er *jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet*.

Det er dette antal ledige, som kan sammenlignes med ledighedstal fra fx det øvrige Norden.

Jobklare ledige har ingen umiddelbare forhindringer i forhold til at vende tilbage til arbejdsmarkedet, men kan godt have brug for fokuseret hjælp, fx til at finde og søge job, få faglige kompetenceløft, der kan supplere deres erfaringer, få adgang til mobilitetsfremmelse, som kan give dem mulighed for at søge job i andre dele af landet og lignende, som er målrettet velfungerende arbejdstagere.

Konklusion

Grønlands Statistiks udgivelse, 'Registrerede arbejdssøgende', viser, hvor mange der i en given måned har haft kontakt med arbejdsmarkedskontoret i kommunen som en forudsætning for at få udbetalt en offentlig ydelse på baggrund af manglende selvforsørgelse.

'Registrerede arbejdssøgende' viser **ikke** hvor mange der er *jobklare og til rådighed for arbejdsmarkedet*.

Bilag 2: Udgivelsen: 'Ledighed og arbejdsstyrke'

Grønlands Statistik udgiver en gang om året (i februar) analysen 'Ledighed og arbejdsstyrke'.

Den internationale standard, vedtaget af International Labour Organization (ILO), definerer en person som *ledig*, hvis denne er *aktivt jobsøgende, klar til at tage et job og ikke er beskæftiget*. Personer, som både har været i beskæftigelse og ledige i samme måned, registreres ikke som *ledige* efter ILO's standard.

Borgere i matchgruppe 2 og 3 opfylder ikke ILO-definitionen for ledige og opgøres som *uden for beskæftigelse* sammen med fx sygemeldte og førtidspensionister.

En korrekt matchgruppekategorisering af de arbejdssøgende er derfor en forudsætning for at kunne opgøre, hvor mange der er *ledige*, og hvor mange der er *uden for beskæftigelse* i Grønland. Usikkerhed i matchgruppekategoriseringen af borgerne vil resultere i en fejlagtig (høj) ledighedsprocent for Grønland. Disse matchgrupper indgår dog stadig i Grønlands Statistiks udgivelse.

Grønlands Statistik opgjorde på baggrund af kommunernes registrering af arbejdssøgende ledighedsprocenten i Grønland til at være 10,1 % i 2013 (seneste tal). Dette tal bygger på matchgruppedata fra kommunerne, og Grønlands Statistik kommenterer dette således (2015);

"Dette forhold skønnes at være den i ledighedsstatistikken største afvigelse fra ILO's ledighedsdefinition".

I de kommende års udgivelser af "'Ledighed og arbejdsstyrke' fra Grønlands Statistik vil problematikken fortsat have indflydelse på ledighedsprocenten. Ledigheden vil dermed fortsat fremstå kunstigt høj sammenlignet med andre lande.

Konklusion

Grønlands Statistiks analyse 'Ledighed og arbejdsstyrke' viser, at ledigheden er høj, men bygger på opgørelser over *registrerede arbejdssøgende*, ikke *ledige* som defineret i den internationale standard fra ILO.

Copenhagen Economics i sit ledighedstal på 6,9 % korrigeret for, at kun en andel af de arbejdssøgende er arbejdsmarkedspare og derfor til rådighed for arbejdsmarkedet.

Denne andel er skønnet til 67 % svarende til andelen af de registrerede arbejdssøgende, der i oktober 2013 blev vurderet jobparate (matchgruppe 1) af kommunernes arbejdsmarkedskontorer. Antallet af ledige efter international definition er dermed beregnet som Grønlands Statistiks ledige ganget med 0,67. Der er en usikkerhed forbundet med denne metode, dels fordi kommunerne vurderes at matchgruppere de arbejdssøgende for optimistisk, dels fordi andelen af jobparate blandt ledige (som opgjort af Grønlands Statistik) kan være forskellig fra andelen af jobparate blandt det samlede antal registrerede arbejdssøgende. Matchgrupperingen i oktober måned 2013 er valgt som skøn for hele året 2012, da der tyder på at være en sæsonvariation i andelen af jobparate, og oktober er en forholdsvis sæsonneutral måned.

De kommende års arbejde med matchgruppesystemet i kommunerne vil medføre, at mange borgere flyttes fra matchgruppe 1 til matchgruppe 2 og 3. Dermed vil ledighedsprocenten fra Grønland blive mere retvisende i forhold til den internationale standard.

Bilag 3: Kommunernes registrering

Når en borger henvender sig til kommunen og søger om hjælp til forsørgelse på baggrund af ledighed, registrerer sagsbehandleren på Arbejdsmarkedskontoret oplysningerne om borgeren til brug for vurdering af, om den ledige har ret til enten arbejdsmarkedsydelse eller offentlig hjælp. Borgeren vejledes samtidig om rettigheder og pligter.

De indsamlede oplysninger registreres i Winformatik, der er kommunernes fælles elektroniske registrerings-, journaliserings- og økonomisystem.

Visse oplysninger, eksempelvis matchgruppe, overføres automatisk til IT-reg, et andet elektronisk system, som også brancheskoler og Pireersarfiit-centrene har adgang til.

Offentlige ydelser til arbejdssøgende udbetales med hjemmel i to landstingsforordninger samt tilhørende bekendtgørelser og vejledninger. Hvilken landstingsordning, som træder i kraft, afhænger af borgerens tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet:

Landstingsforordning nr. 15 af 20. november 2006 om offentlig hjælp har til formål at skabe et økonomisk sikkerhedsnet under folk, der som følge af akut trang har brug for offentlig støtte.

Landstingsforordning nr. 5 af 1. juni 2006 om arbejdsmarkedsydelse forudsætter, at borgeren har haft mindst 13 ugers beskæftigelse med minimum 182 timers arbejde forud for ledigheden, og at ledigheden er uforskyldt, begrundet i hjemsendelse eller sygdom.

Den arbejdssøgende er almindeligvis forpligtet til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, såfremt dette er muligt, før udbetaling af offentlige ydelser kan ske.

Ved rådighed forstås i almindelighed, at den ledige er i stand til og villig til at udføre almindeligt arbejde. En ledig kan således ikke nægte at tage et anvist arbejde, som den pågældende er kvalificeret til at udføre. Dette er en pligt, som kommunerne lægger stor vægt på.

Det er også et krav, at borgeren selv er aktiv i forhold til sin situation. *Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 4 af 15. marts 2007 om udbetaling af offentlig hjælp, handlingsplaner, rådighed m.v.* beskriver, at borgeren skal "søge arbejde på en måde, der er sædvanlig inden for det pågældende område" og "søge konkrete åbne stillinger".

Rådighedsbegrebet er således tydeligt formuleret i gældende lovgivning, og muligheden for nærmere at definere, hvordan den ledige skal agere for at være til rådighed for arbejdsmarkedet, er til stede. Men det er ikke almindelig praksis at kræve dokumentation for, at den ledige aktivt opsøger beskæftigelse ved fx at skulle opsøge arbejdsgivere, sende et aftalt antal søgninger om måneden eller lignende.

Et håndgribeligt eksempel på rådighedspligten er, at borgerne 'stempler' ved personligt fremmøde på Arbejdsmarkedskontoret eller Servicecentret hver 14. dag. Man kan få dispensation fra kravet om at stemple, fx hvis manglen på daginstitutionsplads gør det vanskeligt for borgeren at møde op, eller hvis man er midlertidig syg.

Borgere i matchgruppe 2 og 3 bør som udgangspunkt ikke stemple, da de ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet. Der er pt. forskellig praksis i kommunerne omkring fritagelse for stempling for matchgruppe 3, mens det er udbredt, at matchgruppe 2 stempler.

Bilag 4: Effekter af initiativerne

Herunder beskrives antagelserne i beregningerne af effekterne af visse af beskæftigelsesstrategiens initiativer. Beregningerne er behæftet med usikkerhed, og tallene i tabellerne skal derfor bruges som illustrationer, der indikerer mulige størrelsesordener.

Beregningerne hviler på en opdeling af initiativerne i fire kategorier, som så at sige ”plukker både de lavt- og højthængende frugter”:

1. **Aktiv arbejdsmarkedspolitik** i form af jobportal, mobilitetsfremme og opprioritering af arbejdsmarkedskontorerne er de lavt hængende frugter. Målgruppen er personer, der er parate til at tage et job, men blot ikke har fundet det rette match endnu. Målgruppen er stor, og der er mange ubesatte jobs, som ikke bliver besat af grønlandsk arbejdskraft. Gevinsterne ved en sådan aktiv arbejdsmarkedspolitik er derfor store, og omkostningerne er samtidig relativt små.
2. **Revalidering** (primært jobs med løntilskud) kan lige som aktiv arbejdsmarkedspolitik flytte arbejdssøgende i beskæftigelse. Målgruppen er personer, der er ved at falde ud af arbejdsmarkedet og ikke er jobparate, men parate til at modtage en beskæftigelsesrettet indsats. Selv om gevinsterne ved at flytte en person fra ledighed til beskæftigelse er store, er den samlede potentielle gevinst ved initiativet mindre end ved aktiv arbejdsmarkedspolitik, da omkostningerne til løntilskud er store. Det samlede plus i de offentlige finanser viser sig først senere end ved aktiv arbejdsmarkedspolitik.
3. **Opkvalificerende kurser** til råstøferhverv er en nødvendig investering for at høste frugten fra kommende storskalaprojekter. Gevinsterne ved storskalaprojekter mindskes, hvis udefrakommende tager stillingerne. Målgruppen er jobparate, der kan tage et job i råstofbranchen efter et par ugers kursus. Selv uden storskalaprojekter inden 2018 sænker initiativet ledigheden og giver et plus på de offentlige finanser. Da omkostningerne er relativt begrænsede, tjener investeringen sig derfor ind inden 2018. Samtidig er initiativet en ’lotteseddel’ til den helt store gevinst, hvis der kommer storskalaprojekter inden 2018. På sigt er potentialet dog meget større. Øvrige opkvalificerende kurser indenfor omsorg og turisme har også positiv effekt på beskæftigelsen.
4. **Uddannelse af unge igennem Piareersarfiit** er de højthængende frugter. Initiativet er meget dyrt på kort sigt, men afkastet viser sig på længere sigt. Målgruppen er unge uden for uddannelsessystemet og på kanten af arbejdsmarkedet. Initiativet skal lukke ’hullet’, der opstår mellem folkeskole og videre uddannelse. Uddannelserne er dyre, og fordi de tager flere år, viser effekterne sig også først om adskillige år. Uddannelse af befolkningen er vejen til varig vækst og økonomisk balance, og derfor er uddannelsen en langsigtet investering.

Beregning af INITIATIV 1, 2, 5 og 6, aktiv arbejdsmarkedspolitik

INITIATIV 1 (jobportal), 2 (bedre udnyttelse af ressourcer), 5 (bedre udnyttelse af mobilitetsfremmeydelse) og til dels 6 (tilsyn med udefrakommende arbejdskraft) er målrettede personer, som har kompetencer og er arbejdsmarkedsparete, men endnu ikke har et job, udelukkende fordi de ikke er matchet med den rette virksomhed. Hvis ressourcerne prioriteres rigtigt, er initiativer målrettet disse personer den mest effektive måde at sænke ledigheden på inden for en kort tidshorisont.

Initiativerne antages tilsammen at halvere friktionsledigheden inden for de næste tre år. Det betyder, at ledigheden er faldet, og beskæftigelsen er steget med ca. 165 personer i 2017. Denne effekt opnås kun, hvis der samtidig gennemføres tiltag på boligområdet, som gør det muligt at flytte efter jobs.

Initiativerne øger mobiliteten og sænker friktionsledigheden, dvs. den ufrivillige ledighedsperiode mellem jobskifte. Øget mobilitet sænker ikke blot ledigheden – det øger også velstanden i samfundet. Det er gavnligt for produktiviteten, når arbejdsmarkedet er dynamisk, og beskæftigelsen er dér, hvor arbejdskraften bliver anvendt på den bedste måde. Høj mobilitet er desuden et krav for, at storskalaprojekter skal omsætte sig i en høj beskæftigelsesandel for befolkningen.

Boks 1. Antagelser om effekten af aktiv arbejdsmarkedspolitik

Det maksimale potentiale af initiativerne 1, 2, 5 og 6 er bestemt som gruppen af friktionsledige blandt ledige i matchgruppe 1. De friktionsledige er de ledige, som passer til et job, men blot ikke har fundet det endnu. Andelen af friktionsledige antages at svare til andelen af ikke-beskæftigede, som hvert år finder et arbejde (18 %). Studier viser, at friktionsledigheden typisk er mellem 30 % og 50 % af de ledige, jf. fx Martínez and Sorolla (2013): *'Frictional and Non Frictional Unemployment in Models with Matching Frictions'*.

Halvdelen af denne gruppe af friktionsledige på ca. 165 personer antages at have fundet et job ved gennemførelse af initiativerne i 2017, målt som gennemsnit af året. Særligt den målrettede indsats hos virksomheder bidrager til dette.

Antallet af opslåede jobs via Jobportalen er Departementets skøn. Derudover har Copenhagen Economics antaget, at 2/3 af de opslåede jobs resulterer i beskæftigelse. Heraf er halvdelen i permanent beskæftigelse, mens den anden halvdel er i midlertidig beskæftigelse, dvs. hvor personen er i ledighed igen året efter.

Alle initiativerne 1, 2, 5 og 6 bidrager til denne effekt. Den isolerede effekt af initiativ 5 (mobilitetsfremmende) fremgår af Tabel , mens effekten af de øvrige initiativer fremgår af Tabel .

Effekten af initiativ 5 er beregnet med udgangspunkt i den ekstra bevilling på finansloven på 1,6 mio. kr. pr. år fremover. Antallet af ekstra tildelinger af mobilitetsfremmende er bestemt via det gennemsnitlige reelle forbrug per tildeling, som var 15.000 kr. i 2012. 60 % af disse tildelinger antages at gå til personer, som finder beskæftigelse, mens 40 % af bevillingerne antages at gå til praktik, jobsamtaler og andet, som ikke resulterer i beskæftigelse. 62 % (svarende til andelen i 2012) af de personer, der finder beskæftigelse, er kun beskæftigede i 6 måneder og modtager offentlig hjælp i den anden halvdel af året. Disse personer falder tilbage i puljen af ledige året efter. Dermed er ledigheden faldet med 56 personer i 2017 som følge af initiativ 5, målt som gennemsnit af året, såfremt bevillingen øges og udmøntes.

Kilde: Copenhagen Economics.

Beregning af INITIATIV 3, øget opkvalificering

Opkvalificering til råstofbranchen er en nødvendig investering for at høste frugten af fremtidige mineprojekter. Hvis udefrakommende arbejdere tager stillingerne, mindskes gevinsten markant.

Selv uden storskalaprojekter inden for de kommende år vil opkvalificering øge beskæftigelsen og sikre skatteindtægter. Efter få år vil der være et plus på de offentlige finanser, hvis der blot

er mindre mineprojekter til stede i landet. En del af gevinsten sker via beskæftigede, der skifter til en højere løn efter opkvalificeringen.

Der vurderes at være behov for opkvalificering af yderligere 250 personer på brancheskolerne fra 2017. De seks mest fremskredne mineprojekter (Qeqertarsuatsiaat (Fiskenæsset), Citronen Fjord, Kangerlussuaq (White Mountain), Isukasia (Isua), Killavaat Alannguat (Kringlerne), og Kuannersuit (Kvanefjeldet)) kan tilsammen skabe ca. 1.925 lokale jobs i driftsfasen. To tredjedele af disse stillinger kan potentielt varetages af ledige, ufaglærte grønlændere efter 1.273 gennemførte opkvalificeringskurser på brancheskolerne. 243 af disse kurser er underkurser i bl.a. råstofengelsk.

Mange af de relevante kurser afholdes løbende i forvejen. Der er de seneste 5 år fuldført mange kurser inden for brancher, der er relevante for mineindustrien. I 2011 blev der afholdt 970 kurser og i 2012 642 kurser. Det mindsker behovet for at uddanne nye folk til alle kommende stillinger. En stor andel af de uddannede er dog på nuværende tidspunkt i beskæftigelse, så der er fortsat et behov for uddannelse af befolkningen.

Boks 2. Antagelser om effekten af øget opkvalificering

Beregningerne baseres på et scenarie uden storskalaprojekter frem til 2017. Derfor benyttes de historiske effekter af kurset som målestok for effekterne. Der antages i Grønland at være mineprojekter, som en del af de grønlandske ledige vil blive ansat på umiddelbart efter gennemførelse af kurset.

I 2011 var 36 % af kursisterne ledige. Ét år efter fuldført kursus var kun 28 % ledige (målt som de kursister, der gennemførte et kursus i 2011 og ledighedsstemplede mindst én gang i 2012).

Derfor antages at 36 % af kursisterne under initiativet vil komme fra ledighed. 78 % af disse forbliver ledige efter kurset (svarende til 28 % af de samlede kursister). 12 % antages at komme ud til beskæftigelse med minimumsløn, og 10 % kommer ud til en højere løn i råstofsektoren.

64 % af kursisterne antages at komme fra beskæftigelse med minimumsløn. 78 % af disse antages at vende tilbage til beskæftigelse til minimumsløn efter kurset, mens 22 % finder et job i råstofsektoren til en højere løn.

Prisen for opkvalificering til råstofsektoren via kurser på brancheskolerne er beregnet til i gennemsnit at være 43.400 kr. Dette beløb er beregnet som et vægtet gennemsnit af gennemsnitspriserne på brancheskolerne inkl. underkurser, hvor vægten er antal påkrævede kurser for opkvalificering til stillingerne på de seks storskalaprojekter.

Kilde: Copenhagen Economics.

Beregning af INITIATIV 7, revalidering

Revalidering bidrager til, at personer i den erhvervsaktive alder med begrænsninger i erhvervsevnen fastholdes eller kommer tilbage på arbejdsmarkedet, i omskoling eller uddannelse. Under initiativet inddrages flere af samfundets svageste borgere i revalideringsforløb, der har vist sig at have god effekt, også i mindre samfund. Initiativet kræver ikke en merbevilling, da initiativet blot kræver, at hele bevillingen til revalidering forbruges. Der er i alt afsat 8,8 mio. kr. årligt til revalidering.

Boks 3. Antagelser om effekten af flere revalidender

Der antages kun at blive tildelt virksomhedsrevalidering under initiativet, dvs. beskæftigelse med løntilskud. Virksomhedsrevalidering udgør den største del af revalideringsforløbene i dag.

Efter 1 år i revalidering antages effekterne at være:

- 26 % går fra revalidering til arbejde på minimumsløn.
- 50 % af disse ville ellers have været ledige.
- 50 % af dem ville ellers have været på førtidspension.
- 37 % går fra revalidering til ledighed.
- 37 % går fra revalidering til førtidspension.

Disse effekter er baseret på evalueringer af den hidtidige revalideringsindsats.

Vi beregner det additive ændring på ledigheden i forhold til en situation uden initiativet. Halvdelen af de ledige, der indgår i initiativet, antages fortsat at være ledige uden initiativet, mens den anden halvdel af de ledige, der indgår i initiativet, ville være gået på førtidspension.

Lønnen i virksomhedsrevalidering antages at være SIK's minimumsløn på 180.184 kr. om året. 70 % af dette beløb dækkes af det offentlige.

Kilde: Copenhagen Economics.

Beregning af INITIATIV 4, reduktion af ungdomsledigheden

Piareersarfiit's tilbud til ledige unge under 29 år forstærkes fremover som et supplement til den allerede igangsatte ledighedsindsats for udsatte unge, som startede i 2013.

Initiativets målgruppe er unge, der hverken er i uddannelse eller beskæftigelse. Ud af 13.160 unge mellem 15 og 30 år i 2012 var godt 2.300 i hverken beskæftigelse eller under uddannelse. Derudover indgår unge personer i midlertidig eller lavtlønsbeskæftigelse, og er derfor potentielt i målgruppen for en aktiv ledighedsindsats.

En væsentlig del af initiativet består i, at de 15-17-årige skal have mulighed for at søge optagelse på Piareersarfiit. Dette kan lukke 'hullet', der for nogle unge opstår mellem folkeskole og videre uddannelse. En tredjedel af de nye pladser foreslås derfor tilbudt unge i alderen 15-17.

Der er rift om pladserne på Piareersarfiit. I 2010 og 2011 blev kun knap halvdelen af ansøgerne optaget på Piareersarfiit. De afviste ansøgere var primært unge, der var gymnasieparate.

Effekten af initiativet varierer i løbet af året. Et meroptag på 400 unge giver en stor effekt i starten af året på antallet af registrerede arbejdssøgende og ledige unge under 18 år. I slutningen af året er effekten mindre, da en del af de unge er droppet ud eller ikke har kunnet finde arbejde på trods af gennemført uddannelse. En del af frafaldet afspejler dog også, at nogle unge skifter kursus og således stadig er aktive på Piareersarfiit året efter. Et optag på 400 personer resulterer således ikke i en vedvarende ændring i antallet af unge i målgruppen på 600.

Ifølge vores antagelser er der i 2017 flyttet i alt 352 unge fra målgruppen, målt som et gennemsnit af året. Disse unge har enten fundet arbejde som følge af deres opkvalificering eller er fortsat under uddannelse.

Evt. behov for kollegiebyggeri vil blive undersøgt nærmere i forbindelse det kommende års arbejde med strategiplanerne på kollegieområdet. Man skal i den forbindelse være

opmærksom på at denne unge indsats vil fokusere på ikke-boglig forløb såsom værkstedforløb, Timi Asimi lignende tiltag m.m. (Se næste side).

Boks 4. Antagelser om effekten af øget optag på Piareersarfiit

Driftsudgifterne Udgifter til uddannelse er baseret på nuværende samlet bevilling (kommuner og stat) per optaget person på Piareersarfiit (110.000 kr.).

Ved beregningen af **bevillingen på finansloven** antages, at kommunerne står for halvdelen af driftsudgifterne ved Piareersarfiit (nuværende niveau).

Det antages, at 33 % af det øgede optag er **15-17-årige**. Da disse ikke indgår i ledighedsstatistikken, tæller de ikke med i ledighedseffekten af initiativet. Endvidere antages 80 % af de 18-29-årige at komme fra matchgruppe 2 og 3, hvorfor disse heller ikke tæller med i ledighedseffekten.

Der antages et **frafald** på 40 % på Piareersarfiit. De elever, der ikke gennemfører Piareersarfiit, går over i ledighed. Resten gennemfører Piareersarfiit; 16 % starter derefter i EU, 6 % i GU, mens 38 % af en Piareersarfiit-årgang ikke går videre til en uddannelse. Der antages et frafald på 25 % på videre uddannelser. Af de studerende, der dropper ud af en videre uddannelse, får 22 % arbejde.

Det antages, at et øget uddannelsesniveau fører til en **erhvervsdeltagelse** på en tredjedel af den nuværende erhvervsdeltagelse i befolkningen. Dvs., at hvis den gennemsnitlige erhvervsdeltagelse blandt personer med en erhvervsuddannelse er 90 %, opnås der blandt ufaglærte personer, der opkvalificeres med en erhvervsuddannelse, en erhvervsdeltagelse på 30 %. Dette såkaldte 'reducerede gennemslag' af uddannelser er standardantagelsen i uddannelsesfremskrivninger i Danmark.

- 30 % af dem, der har taget en erhvervsuddannelse får job.
- 26 % af dem, der har taget en faglig grunduddannelse får job.
- 22 % af dem, der udelukkende har gået på Piareersarfiit får job.

Der er **ikke** medregnet en række afledte effekter, som ellers kan vise sig betydelige. Blandt disse kan nævnes:

- Øget forbrug igennem højere uddannelse, produktion og indkomst, som øger de offentlige indtægter igennem særligt selskabs- og indkomstskatter.
- Fald i reallønnen som følge af den øgede erhvervsdeltagelse, som sænker de offentlige indtægter fra indkomstskatter.
- Effekten af lavere jobsøgningsindsats op til tidspunktet for indskrivning på uddannelsen. Denne effekt mindsker alt andet lige gevinsten ved opkvalificering.
- Spill-over effekter af øget produktivitet, dvs. fx øget produktivitet hos kollegaer.
- Øget uddannelse for de næste generationer igennem social arv.

Kilde: Copenhagen Economics.

Initiativernes effekter på de offentlige finanser

For hvert initiativ er de direkte udgifter og socioøkonomiske flows (fx om man er ledig, i beskæftigelse, deltidsbeskæftigelse mv.) opgjort baseret på antagelserne i det ovenstående. Derefter beregnes de afledte effekter på de offentlige finanser via en model for borgernes træk på og bidrag til de offentlige finanser.

Når en ledig kommer i beskæftigelse, gavner det både de offentlige finanser via ekstra skatteindtægter og sparede overførsler. For hver ledig, der finder et job, giver det typisk en gevinst for det offentlige fra 100.000-200.000 kr., jf. Tabel .

Tabel 13. Eksempler på offentlig besparelse ved en ledig i job

Fra	Til	Ekstra skatteindtægter	Sparede overførsler	Årlig offentlig besparelse
Arbejdsløs	Minimumsløn	+54	+64	+119
Arbejdsløs	Gennemsnitsløn	+68	+63	+131
Arbejdsløs	Råstofsektor	+125	+67	+192

Note: Vi har anvendt gældende takster for de offentlige ydelser. Vi antager, at alle personer er bosat i lejebolig i Nuuk (ca. 90 % af befolkningen bor ifølge Boligpolitisk redegørelse 2012 i lejebolig). De anvendte årlige lønninger er: Gennemsnitsløn: 213.126 kr., minimumsløn: 180.840 kr. (SIK's minimumsløn for en ikke-faglært uden anciennitet), råstofsektor: 350.000 kr. (baseret på lønnen for en lokal arbejder på TNG's rubinmine og Tanbreez's mine for sjældne jordarter), deltidsbeskæftiget: 90.420 kr. (en person, der arbejder 6 måneder til minimumsløn, og derefter er på offentlig hjælp i 6 måneder).

Kilde: Copenhagen Economics. Udgifter til bolig, beløbet for underhold og reglen for fastsættelsen af offentlig hjælp er fra "Økonomisk Råd – Effekter på de offentlige finanser af øget beskæftigelse, Teknisk baggrundsnotat 2013-03".

Det skyldes, at en række offentlige ydelser (offentlig hjælp, førtidspension, boligsikring, børnetilskud og daginstitutionstilskud) afhænger af ens indkomst. Derudover afhænger ydelserne af, hvor stor en familie man skal forsørge, samt ens eventuelle partners indkomst. Disse opgøres ved at anvende aktuelle satser, regler og andre data for de offentlige indtægter og udgifter, kombineret med antagelser om borgerens socioøkonomiske status, indkomst, civile status, antal børn og kommune.

Effekten af fx at få en gennemsnitlig ledig i job beregnes derefter som et (vægtet) gennemsnit over forskellige familietyper, der afspejler det grønlandske samfund.¹⁰ Disse forskellige effekter kombineres med de opgjorte socioøkonomiske flows for at finde den samlede effekt på de offentlige finanser af initiativerne.

Det skal gentages, at beregningerne er behæftet med usikkerhed og skal anvendes som illustrerer.

¹⁰ For halvdelen af de ledige registreret som værende i et parforhold antages, at partneren også er arbejdsløs. Den anden halvdel antages at bo med en person med gennemsnitsindkomst.

4. Litteraturliste

- "Forslag til Grønlands olie- og mineralstrategi 2014-2018"*
Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, 2014
- "Redegørelse om udlændingeområdet"*
Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, 2013
- "Lovpligtig arbejdsmarkedsredegørelse 2012-2013"*
Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked, 2013
- "National turismestrategi 2012-2015"*
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2012
- "Beskæftigelsen 2012"*
Grønlands Statistik, 2014
- "Projekt kompetenceudvikling for ufaglærte (PKU) Evaluering 2007-2011"*
PEMA for Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2013
- "Fiskerikommissionens betænkning"*
Fiskerikommissionen, 2009
- "Evaluering af Ekstraordinær indsats for ledige 2011"*
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2012
- "Evaluering af handlingsplan for ledige 2012"*
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2012
- "Beskæftigelsesplan for en økonomi i omstilling"*
Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2012
- "Redegørelse om ejerskabsforhold og udviklingen i de helt eller delvist selvstyrejede aktieselskaber"*
Naalakkersuisut, 2011
- "Mobilitet i Grønland"*
NORDREGIO, 2010
- "Vores velfærd og velstand – kræver handling nu"*
Skatte- og velfærdskommissionen, 2011
- "PKU - Årbog 2012"*
PEMA for Departementet for Erhverv og Arbejdsmarked, 2013